

TECHNICKÁ UNIVERZITA LIBEREC

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Miroslav Strnad

TECHNICKÁ UNIVERZITA LIBEREC

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Rovné příležitosti žen a mužů v podnikové sféře

Equal opportunities for women and men within the company sphere

DP – EF – KPE – 2012 – 76

Bc. Miroslav Strnad

Vedoucí práce: Ing. Pavla Švermová, Ph.D., KPE
Konzultant: Anna Březinová

Počet stran: 115

Počet příloh: 0

Datum odevzdání: 5. května 2012

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 5. května 2012

Miroslav Strnad

Poděkování

Děkuji Ing. Pavle Švermové, Ph.D., za vedení této diplomové práce, její podnětné připomínky a poskytnuté náměty a rady.

Anotace

Diplomová práce se věnuje aktuálnímu tématu rovných příležitostí pro ženy a muže v českých firmách. Vychází ze statistických údajů poskytovaných především Českým statistickým úřadem. Teoretická část je zaměřena na příčiny nerovností, jejich vznik a vývoj a představuje některé ekonomické modely vysvětlující důvody rozdílného přístupu firem k ženám a mužům. Dále uvádí právní předpisy a vládní i soukromé instituce, které se zabývají odstraňováním diskriminace. Praktická část práce je založena na výsledcích autorem provedeného průzkumu zaměřeného na zjišťování postoje spotřebitelů k výrobcům, kteří porušují pravidla rovného zacházení, a ve zpracování získaných dat. Dalším praktickým přínosem je konstrukce trendové analýzy vývoje mezd žen v libereckém regionu jakožto průmyslové oblasti a srovnání tohoto trendu s celostátní úrovní.

Klíčová slova

diskriminace, diverzita, feminismus, gender, legislativa, mzda, podnik, region, rovné příležitosti

Annotation

The diploma thesis is focused on an actual topic of equal opportunities for women and men in companies in Czech region. It is based on statistical data provided above all by Czech Statistical Office. Theoretical part of work is focused on causes of inequalities, their roots and development over the time. It is showing some economical models explaining reasons of different approach to women and men in companies. Further it is mentioning legal regulations and government and private institutions dealing with elimination of gender discrimination. Practical part of thesis is based on author's survey result. The survey was aimed to reveal consumers attitude to the producers who are breaking the rules of equal rights. The second practical contribution consists in trend analysis of female workers wages in Liberec district as an industrial region, and its comparison with the nationwide level.

Key Words

discrimination, diversity, feminism, firm, gender, legislation, wages, company, region, equal opportunities

Obsah

Seznam obrázků	12
Seznam tabulek	13
Seznam zkratk	14
Úvod.....	16
1 Seznámení s problematikou, vysvětlení základních pojmů	18
1.1 Diskriminace a její typy	18
1.2 Základní pojmy.....	21
2 Mzdový průzkum	23
2.1 Český statistický úřad	23
2.1.1 Klasifikace zaměstnání – KZAM	23
2.1.2 CZ-NACE	24
2.1.3 Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS	25
2.1.4 Informační systém o průměrném výdělku – ISPV	25
2.2 Zapojení ČSÚ do mezinárodní spolupráce.....	26
2.3 Soukromé subjekty zabývající se mzdovým průzkumem.....	28
2.4 Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	29
2.4.1 Základní ukazatele	30
2.4.2 Míra zaměstnanosti.....	32
2.4.3 Nezaměstnanost	33
2.5 Mzdy	33
2.5.1 Způsoby získávání dat.....	34
2.5.2 Aritmetický průměr nebo medián.....	36
2.5.3 Průměrná hrubá měsíční mzda	37
2.5.4 Srovnání mezd podle dalších hledisek	39
3 Faktory ovlivňující rozdílné postavení žen a mužů v zaměstnání	42

3.1	Stručně z historie	42
3.1.1	Do konce 19. století	42
3.1.2	20. století.....	42
3.1.3	Současnost.....	45
3.2	Sociologické hledisko	50
3.3	Ekonomické hledisko	56
3.3.1	Model s diskriminačními preferencemi	57
3.3.2	Model diskriminujícího monopsonu	58
3.3.3	Teorie statistické diskriminace	59
3.3.4	Vytěšňovací model	60
3.3.5	Nediskriminační faktory	60
4	Legislativní a vnitropodnikové nástroje pro dosažení rovných příležitostí a odměňování	63
4.1	Mezinárodní smlouvy	63
4.2	Evropská unie	65
4.2.1	Primární právo	65
4.2.2	Sekundární právo	68
4.3	ČR	70
4.3.1	Legislativa	71
4.3.2	Institucionální zabezpečení rovných příležitostí	75
4.3.3	Neziskový sektor	79
4.3.4	Vnitropodnikové nástroje	80
5	Ekonomický přínos rovného zacházení pro firmy	83
5.1	Ekonomické modely diskriminace	83
5.1.1	Model s diskriminačními preferencemi	83

5.1.2	Diskriminující monopson.....	85
5.1.3	Teorie statistické diskriminace	86
5.1.4	Vytěšňovací model	88
5.2	Vliv na podnikové procesy.....	89
5.3	Vliv na zákazníky – průzkum chování.....	93
5.3.1	Cíl průzkumu	93
5.3.2	Metodika průzkumu a složení respondentů.....	93
5.3.3	Výsledky šetření	94
5.3.4	Závěr	98
6	Situace v Libereckém kraji	99
6.1	Míra nezaměstnanosti	99
6.2	Mzdy	101
6.3	Trendová analýza.....	102
	Závěr	106
	Seznam použité literatury.....	109

Seznam obrázků

Obrázek 1: Míra zaměstnanosti v ČR	32
Obrázek 2: Míra zaměstnanosti podle věku	32
Obrázek 3: Míra zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání	33
Obrázek 4: Míra nezaměstnanosti.....	33
Obrázek 5: Průměrná hrubá měsíční mzda	37
Obrázek 6: Vývoj GPG	38
Obrázek 7: Počty zaměstnanců v hlavních třídách KZAM.....	40
Obrázek 8: Průměrné mzdy v hlavních třídách KZAM.....	40
Obrázek 9: Hrubé měsíční mzdy podle dosaženého vzdělání	41
Obrázek 10: Hrubé měsíční mzdy podle věku	41
Obrázek 11: Ženy a muži podle odvětví OKEČ	46
Obrázek 12: Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů	84
Obrázek 13: Změna diskriminačních preferencí zaměstnavatelů	85
Obrázek 14: Mzdová diskriminace monopsonu	86
Obrázek 15: Trh práce mužů a žen	87
Obrázek 16: Vytěšňovací model.....	88
Obrázek 17: Informace o výrobci vyhledávané spotřebiteli	95
Obrázek 18: Změna preferencí zákazníků.....	96
Obrázek 19: Změna preferencí u žen	96
Obrázek 20: Změna preferencí u mužů.....	97
Obrázek 21: Závislost na velikosti příjmu	97
Obrázek 22: Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji	100
Obrázek 23: Vývoj mezd v Libereckém kraji	101
Obrázek 24: Vývoj GPG	101
Obrázek 25: Trend vývoje GPG v Libereckém kraji.....	103
Obrázek 26: Srovnání vývoje GPG v LK a ČR.....	104
Obrázek 27: Srovnání mezd v LK a ČR.....	104
Obrázek 28: Srovnání vývoje mezd žen v LK a ČR.....	105

Seznam tabulek

Tabulka 1: Srovnání dat výkaznictví a strukturální statistiky	35
Tabulka 2: Srovnání průměrných mezd a mediánu mezd	36
Tabulka 3: Pozitivní stereotypy	47
Tabulka 4: Negativní stereotypy	48
Tabulka 5: Ostatní stereotypy	49
Tabulka 6: Ženské a mužské role	51
Tabulka 7: Náklady a zisky rovných příležitostí	92
Tabulka 8: Věkové složení respondentů	94
Tabulka 9: Čistý měsíční příjem	94
Tabulka 10: Zpracovatelský průmysl	99
Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti [%]	100
Tabulka 12: Výpočet parametrů trendové přímky	103

Seznam zkratk

CSR	Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ECB	Evropská centrální banka
EHS	Evropské hospodářské společenství
EK	Evropská komise
ES	Evropské společenství
ESS	Evropský statistický systém
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
GPG	Gender Pay Gap
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
KZAM	Klasifikace zaměstnání
LK	Liberecký kraj
MDC	Diskriminační koeficient (Market Discrimination Coefficient)
MMF	Mezinárodní měnový fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NACE	Statistická klasifikace ekonomických činností
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSN	Organizace spojených národů
SOEC	Statistický úřad evropských společenství

VŠE	Vysoká škola ekonomická
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZP	Zákoník práce

Úvod

Když jsem se poprvé setkal se statistikami zabývajícími se možnostmi uplatnění žen a mužů a jejich odměňováním za vykonanou práci, byl jsem překvapen. Neviděl jsem jediný důvod, proč by ve druhé dekádě 21. století měly mít za stejnou práci ženy menší plat. Zvlášť když má vlastní zkušenost ze zaměstnání byla spíš opačná. Přimělo mě to věnovat se hlouběji této problematice, zjistit skutečný stav a hledat jeho příčiny. Můj zájem pak vedl k tomu, že jsem si genderová srovnání zvolil jako téma své diplomové práce.

V této práci je zjišťována úroveň mezd žen a mužů v evropském, národním a regionálním měřítku a sledovány rozdíly v odměňování a jejich příčiny. Problematika to není nová, přesto je stále aktuální, a to nejen u nás, kde se začala řešit až na počátku 90. let, ale i v zemích, kde má demokratické uspořádání s důrazem na rovnost všech lidí dlouhou tradici. (Potvrzuje to skutečnost, že se genderovou rovností zabývají instituce evropské, vládní i soukromé a že existuje nepřehledné množství literatury a autorů, kteří se na věc dívají z nejrůznějších hledisek.)

Cílem práce je analýza mezd žen a mužů na celostátní a regionální úrovni a srovnání výsledků mzdových průzkumů v Libereckém kraji s výsledky celorepublikových statistik. Dílčím cílem je zjištění, jaké ekonomické výhody přináší rovné zacházení firmám i celé společnosti. Praktický přínos spočívá ve zjištění difference v pracovních podmínkách pro ženy v libereckém regionu jakožto oblasti s průmyslovým zaměřením, které by mohlo sloužit při rozhodování o budoucím směřování vlastní kariéry z hlediska výběru oboru a místa působení.

Celá práce je koncipována do šesti hlavních kapitol. První kapitola slouží k bližšímu seznámení s problematikou genderových rozdílů a k vysvětlení základních pojmů s ní souvisejících.

Z druhé kapitoly vychází celá diplomová práce. Nejprve informuje o subjektech, které se zabývají mzdovými průzkumy. Hlavní váha kapitoly pak spočívá ve zjištění skutečné situace na českém a evropském trhu práce na základě dat ČSÚ a Eurostatu se zaměřením

na vývoj základních ukazatelů, jako jsou zaměstnanost a nezaměstnanost, a na hlavní odlišnosti v pozici žen a mužů na trhu práce z hlediska vzdělání, věku, odvětví a především mezd.

Třetí oddíl sleduje historický vývoj postavení žen a mužů na trhu práce i současný pohled na tuto problematiku. Pokouší se také popsat a analyzovat příčiny rozdílů ve mzdách a možnostech uplatnění.

Čtvrtá část pojednává o nástrojích pro dosažení rovných příležitostí v zaměstnávání a odměňování žen a mužů jednak z hlediska legislativních opatření a institucionální podpory v rámci Evropské unie a České republiky, jednak uvnitř samotných firem.

Vlastní přínos spočívá především v posledních dvou kapitolách. Genderová problematika je z velké části nahlížena ze sociologického hlediska. Je jistě správné, aby všichni lidé měli stejnou možnost uplatnění a byli za svou práci spravedlivě odměňováni. Žijeme však v tržním hospodářství. Pátý oddíl proto zpracovává dané téma z hlediska ekonomického. Jaké klady přináší politika rovných příležitostí celé společnosti a jaké jednotlivým firmám? Znamená pro ně konkurenční výhodu? Podpořeno je průzkumem mezi spotřebiteli o jejich prioritách při rozhodování o nákupu.

V závěrečné kapitole jsou srovnána statistická data republiková s regionálními. Liberecký kraj je specifický svou orientací na automobilový průmysl. Toto odvětví je tradičně doménou mužů. Projevuje se to v zaměstnanosti žen a ve výši jejich mezd v našem regionu?

1 Seznámení s problematikou, vysvětlení základních pojmů

Termín rovné příležitosti má v obecné rovině mnoho souvislostí a netýká se jenom žen a mužů. Ztížené uplatnění na trhu práce mají etnické menšiny, tělesně postižení, své by jistě mohli říct i lidé vyšších věkových skupin, přičemž současný trend začíná při hledání práce znevýhodňovat už i čtyřicátníky (čím dál větší počet inzerátů nabízejících práci „v mladém kolektivu“). Pro každou z těchto skupin by se dala napsat obsáhlá studie o projevech a příčinách určité formy diskriminace. Ženy jako sociální skupina se ale v jednom hledisku výrazně odlišují od uvedených skupin. Nejsou totiž ve společnosti menšinou, naopak je jich více než mužů.¹ Jaké je tedy postavení žen v organizacích?

1.1 Diskriminace a její typy

Latinský výraz *discriminare* znamená *dělat rozdíly, rozlišovat*. Tento obecný význam dostal v průběhu času konkrétní podobu ve slově *diskriminovat*, což znamená přiznávat méně práv, omezovat někoho.² Pojem diskriminace je v současné době spojen se společenským znevýhodňováním osoby nebo skupiny osob proti osobě či skupině jiné.

Ve vyspělých zemích je diskriminace zakázána a právo na rovné zacházení je zakotveno v zákonech. V České republice byl v roce 2009 přijat Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. Antidiskriminační zákon. Tento zákon zakazuje diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a to ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,

¹ *Statistická ročenka České republiky 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [vid. 2012-04-02]
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edici/plan.nsf/kapitola/0001-11-2010-0400>

² REJZEK J., 2001. *Český etymologický slovník*. Voznice: Leda, 2001. s. 135. ISBN 80-85927-85-3

- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.³

Rovného postavení žen v podnicích se týkají především první tři body, ale jak bude ukázáno, ani zákon neodstranil jejich znevýhodňování.

Antidiskriminační zákon rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou.

Přímou diskriminaci označuje jako jednání včetně opomenutí, kdy se z uvedených důvodů zachází s jednou osobou méně příznivě než s osobou jinou ve srovnatelné situaci. Diskriminací z důvodu pohlaví je i diskriminace související s těhotenstvím, mateřstvím nebo otcovstvím a z důvodu pohlavní identifikace.

Nepřímou diskriminací je situace, kdy je ze stejných důvodů jedna osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Zákon definuje i další pojmy spojené s nežádoucím chováním na pracovišti.

Obtěžování, které vytváří zastrašující, ponižující nebo urážlivé prostředí nebo které může být vnímáno jako podmínka ovlivňující práva a povinnosti v pracovních vztazích.

³ ÚZ. *Antidiskriminační zákon*. Ostrava: Sagit, 2010. s. 197. ISBN 978-80-7208-808-9

Sexuální obtěžování je obtěžování se sexuálním povahou.

Pronásledování znamená nepříznivé zacházení s osobou, která uplatnila svá práva na ochranu před diskriminací.⁴

Pokud jde o znevýhodňování žen v zaměstnání, Brožová je nazývá ekonomickou diskriminací žen, kterou definuje jako situaci, kdy „ženy které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, eventuálně jim jsou nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi“⁵. Na základě této definice pak dělí diskriminaci na čtyři typy:

1. *mzdová diskriminace* – stejně produktivní ženy jsou placeny méně než muži
2. *zaměstnanecká diskriminace* – muži jsou přijímáni přednostně na úkor stejně produktivních žen, což vede k vyšší míře nezaměstnanosti u žen
3. *profesní diskriminace* – některé profese jsou označovány jako typicky ženské, do jiných profesí mají ženy omezený vstup
4. *diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu* – horší přístup žen ke vzdělání a pracovní přípravě, které zvyšují produktivitu práce⁶

Před vlastní analýzou postavení žen v českých firmách bude užitečné vysvětlit základní pojmy této problematiky.

⁴ ÚZ. *Antidiskriminační zákon*. Ostrava: Sagit, 2010, s. 197 - 198. ISBN 978-80-7208-808-9

⁵ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha 2006, s. 88, ISBN 80-245-1120-7

⁶ Tamtéž

1.2 Základní pojmy

Pokud není uvedeno jinak, definice jsou převzaty ze sborníku *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*⁷

Gender – „sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností“. Na rozdíl od pojmu „pohlaví“, vyjadřujícího biologický stav nezávislý na čase a místě, genderové určení norem chování a rolí žen a mužů je rozdílné v různých dobách a společnostech i sociálních skupinách. Platnost těchto rozdílů je tedy jen dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi ženami a muži.

Genderová rovnost znamená právo všech lidí rozvíjet svoje schopnosti bez omezení daných genderovými rolemi. Rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů musí být považovány za rovnocenné, a proto stejně hodnocené a podporované.

Genderové role – soubor nepsaných pravidel a očekávání spočívajících v přiřazení určitého typu chování a jednání pouze ženám a jiného pouze mužům. Často jsou ovlivněny mnoha předsudky a jsou předávány již při výchově.⁸

Genderový mainstreaming označuje strategii soustavného uplatňování politiky pro dosažení rovnosti žen a mužů ve firmách spočívající v začlenění hlediska rovnosti obou pohlaví do každodenních otázek ve všech oblastech s přihlédnutím k jejich rozdílným potřebám

⁷ MACHOVCOVÁ K., ed., 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 56 – 57. ISBN 80-86520-14-5

⁸ KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 144. ISBN 80-7261-117-8

Gender pay gap je definován jako „relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů“.⁹

Management diversity spočívá v akceptování rozdílností jednotlivců v pracovním prostředí a ve způsobu jejich pozitivního využití v organizaci.

Mzda je v § 109 zákoníku práce¹⁰ definovaná jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Plat podle téhož paragrafu ZP je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení

Rovné příležitosti pro ženy a muže – „neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví“

Skleněný strop – neviditelná bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu, kdy se ženám často ve firemní hierarchii podaří vystoupat jen do určité úrovně na pozici středního managementu

⁹ *Gender: Práce a mzdy – Metodika* Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

¹⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. aj. *Zákoník práce, prováděcí předpisy vlády a další související předpisy s komentářem k 1. I. 2012*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. s. 216. ISBN 978-80-7263-713-3

2 Mzdový průzkum

Mzdovými průzkumy se zabývají vládní i soukromé subjekty. Na vládní úrovni u nás průzkum mezd provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Českým statistickým úřadem, Ministerstvem financí, Českou národní bankou a dalšími institucemi. Cílem je poskytovat informace o ekonomické situaci obyvatel celkově i podle jednotlivých hledisek (region, věková struktura, vzdělání, odvětví).

2.1 Český statistický úřad

Jako vstupní data pro uvedené tabulky a grafy byly použity údaje Českého statistického ústavu (dále jen ČSÚ), které jsou zveřejněny na jeho stránkách www.czso.cz, dále potom data Eurostatu.

ČSÚ byl zřízen 8. ledna 1969 zákonem č. 2/1969 Sb. Jeho hlavním úkolem je získávání a zpracování údajů pro statistické účely a poskytování statistických informací státním orgánům, veřejnosti a do zahraničí v souladu se Zákonem č. 89/1995 Sb. o státní statistické službě.¹¹ Statistická šetření uskutečňuje buď sám, nebo využívá statistická zjišťování prováděná jednotlivými ministerstvy.

Pracovní problematiky se týkají především statistiky KZAM, CZ-NACE, VŠPS a ISPV.

2.1.1 Klasifikace zaměstnání – KZAM

Klasifikace zaměstnání KZAM byla zavedena na podkladě mezinárodního standardu ISCO-88, což je klasifikace OSN, kterou převzala a pod názvem ISCO-88 (COM) vydala

¹¹ O ČSÚ. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/2_duvod_a_zpusob_zalozeni_zakon_106_99_sb

EU. Předmětem klasifikace KZAM je *zaměstnání*, tedy činnost, která je zdrojem hlavních pracovních příjmů pracovníka (na rozdíl od *povolání*, které označuje způsobilost tuto pracovní činnost vykonávat). Klasifikace ISCO-88 má čtyřmístný číselný kód, v rámci KZAM bylo provedeno rozšíření na pět úrovní:

10 hlavních tříd

28 tříd

119 skupin

499 podskupin

3221 jednotek¹²

2.1.2 CZ-NACE

NACE je název statistické klasifikace ekonomických činností. Tuto klasifikaci používá EU (Evropské společenství) od roku 1970. Národní verze pro Českou republiku CZ-NACE byla zavedena s účinností od 1. ledna 2008, kdy nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ), používanou v ČR od r. 2003. Předmětem OKEČ byly všechny pracovní činnosti vykonávané ekonomickými subjekty, které vedly k vytvoření výrobků nebo služeb.

Klasifikace NACE dělí ekonomické činnosti tak, aby každému podniku (resp. každé statistické jednotce), který vykonává nějakou ekonomickou činnost, bylo možno přiřadit kód NACE. Vzniklé statistiky lze srovnávat v celé EU a s nižší mírou podrobnosti i se statistikami světovými. Používání NACE je povinné po všechny státy EU.¹³

¹² *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)*. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/uvod_k_kzam

¹³ *Klasifikace ekonomických činností*. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_\(cz_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_(cz_nace))

2.1.3 Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS

Výběrové šetření pracovních sil poskytuje údaje o celkové zaměstnanosti a nezaměstnanosti obyvatelstva a další data související s problematikou trhu práce. Zaměstnanost zjišťuje podle pohlaví, věku, kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů, dále šetří údaje o souběhu zaměstnání a mobilitě pracovních sil. V rámci informací o celkové nezaměstnanosti zkoumá i strukturu nezaměstnaných z hlediska sociálního, kvalifikačního i se zřetelem na jednotlivé územní oblasti. Šetření je prováděno v náhodně vybraném vzorku domácností a jeho předmětem jsou všechny osoby bydlící v šetřených bytech. V rámci každé domácnosti jsou zjišťovány vzájemné vztahy a základní demografické a sociologické informace o jejích členech starších 15 let. Šetření je prováděno prostřednictvím elektronických dotazníků. Podkladem pro výběr bytů jsou výsledky ze sčítání lidu, domů a bytů.

VŠPS se v České republice provádí nepřetržitě od roku 1992, a to na celém území. Jeho výsledky jsou publikovány ve čtvrtletní periodicitě. Obsah jednotlivých ukazatelů odpovídá požadavkům Eurostatu a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Zjištěné charakteristiky tak lze srovnat s mezinárodními.

Součástí VŠPS jsou tzv. ad hoc moduly (AHM), témata k doplňkovému šetření zveřejněná v Ústředním věstníku EU. Tématem pro rok 2011 bylo „Zaměstnávání zdravotně postižených osob“, v r. 2012 je tématem šetření AHM „Přechod do důchodu“.¹⁴

2.1.4 Informační systém o průměrném výděлку – ISPV

Informační systém o průměrném výděлку spočívá ve statistickém šetření a monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v ČR. Sledovanými ukazateli jsou hodinový výdělek a hrubá měsíční mzda (plat). ISPV obsahuje údaje z pravidelně opakovанého statistického šetření, které je pod názvem „Čtvrtletní šetření o průměrném

¹⁴ *Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02].
Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsp

výdělku“ zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených ČSÚ ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok, přičemž v podnikatelské sféře je toto šetření prováděno se čtvrtletní periodou, zatímco ve sféře nepodnikatelské probíhá s periodou pololetní. V závislosti na velikosti organizace je pro vybrané subjekty povinné.

Šetřením je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), jeho průběh pak řídí komise složená ze zástupců MPSV, ČSÚ, Ministerstva financí, České národní banky a dalších institucí, na její práci se podílí i VŠE v Praze. Šetření je harmonizováno se strukturálním šetřením EU pod názvem „Structure of Earnings Survey“ (nařízení komise ES č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů), což zajišťuje srovnatelnost s ostatními státy EU.¹⁵

2.2 Zapojení ČSÚ do mezinárodní spolupráce

Aby statistická data jednotlivých zemí byla srovnatelná v rámci celé EU, musí být shromažďována a zpracovávána podle společných kritérií a definic. ČSÚ je plnohodnotným členem Evropského statistického systému a je zapojen do činnosti řady evropských a světových statistických institucí. Vyjmenujme nejdůležitější z nich:

Evropský statistický systém

Evropský statistický systém (ESS) je tvořen Eurostatem a statistickými úřady a institucemi členských zemí EU. Jeho úkolem je zajistit harmonizované, spolehlivé, relevantní a použitelné statistické údaje. Jádrem ESS je Výbor pro Evropský statistický systém, ve kterém jsou zastoupeni představitelé Eurostatu a předsedové národních statistických úřadů členských států a zemí Evropského společenství volného obchodu (ESVO). ESS má vlastní

¹⁵ *Informační systém o průměrném výdělku (ISPV)* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1928>

Evropský statistický program, který je schvalován Evropským parlamentem a Radou na dobu pěti let.¹⁶

Eurostat

Už na počátku integračních aktivit v Evropě vznikla potřeba sledovat vývoj trhů a cen a získávat informace sloužící k hodnocení pracovních podmínek a životní úrovně obyvatel. V r. 1959 bylo rozhodnuto, že z původní Statistické divize Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) vznikne společný statistický orgán pro ESUO, EURATOM a EHS pod názvem Statistický úřad Evropských společenství (SOEC). Od tohoto roku je každých šest měsíců svolávána konference předsedů národních statistických úřadů (DGINS). V r. 1973 byl název SOEC změněn na EUROSTAT.

V průběhu dalších desetiletí se měnila hospodářská a politická situace a s nimi i potřeby a nároky uživatelů statistických dat. Integrace EU, přijetí Kodexu evropské statistiky, nutnost ochrany důvěrných údajů, důraz na kvalitu, to vše si vyžádalo zásadní změny i v požadavcích na shromažďování statistických dat. V r. 2009 proto vstoupilo v platnost Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 223/2009 o evropské statistice, které zakotvilo definice evropské statistiky a Evropského statistického systému (ESS). Úlohou Eurostatu v rámci ESS je řízení harmonizace evropské statistiky, poskytování dat uživatelům a v neposlední řadě rozvoj samotného ESS, to vše ve spolupráci s národními statistickými úřady. Samotný ESS úzce spolupracuje s ostatními evropskými a mezinárodními institucemi jako ECB, OECD, OSN, MMF, WHO nebo Světová banka.

Statistické programy v rámci Eurostatu jsou přijímány na období nepřesahující 5 let. Ten současný zahrnuje roky 2008-2012. Za realizaci statistických programů je zodpovědný Výbor pro ESS, v jehož čele stojí generální ředitel Eurostatu, a ve kterém zasedají předsedové národních statistických úřadů členských zemí.

¹⁶ *Co je ESS a jak pracuje* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/co_je_ess_a_jak_pracuje

Primárním úkolem ČSÚ je poskytovat Eurostatu statistické informace. Jejich okruh, metodiku sběru, termíny předložení i požadavky na kvalitu dat stanoví právní předpisy EU i tzv. gentlemanské dohody. Dále je ČSÚ zapojen do přípravy evropské statistické legislativy, do plánů dalšího rozvoje ESS a do přípravy programových dokumentů. Předseda ČSÚ (od roku 2010 je předsedkyní ČSÚ Doc. Ing. Iva Ritschelová, CSc.) se pravidelně účastní jednání DGINS a Výboru pro ESS, zástupci ČSÚ jsou členy expertních výborů EK pro oblast statistiky a pracovních skupin Eurostatu.¹⁷

2.3 Soukromé subjekty zabývající se mzdovým průzkumem

Vedle státních institucí existuje řada soukromých subjektů, které provádějí šetření týkající se situace na pracovním trhu v ČR. Obvykle zjišťují úroveň mezd jednotlivců, kterou je potom možné srovnat s průměrnými mzdami v různých odvětvích nebo regionech, především ale na srovnatelných pracovních pozicích. Umožňují tak respondentům zjistit, zda jsou v zaměstnání ohodnoceni adekvátně svému vzdělání a praxi, a mohou pomoci v rozhodování o případné změně nebo výběru zaměstnání nového. Data jsou většinou získávána prostřednictvím internetu. Dotazovaní však nejsou vybíráni podle žádných kritérií, jejich motivace pro vyplnění údajů může být různá. Nepředstavují ani rovnoměrný průřez jednotlivými částmi populace z hlediska věku, vzdělání nebo geografického rozmístění. Tím může být ovlivněna výpovědní hodnota zveřejněných údajů a jejich interpretace.

Představme si stručně dva odlišné typy internetových portálů zaměřených na mzdy.

Společnost *Profesia* informuje na svých internetových stránkách o aktuálních nabídkách práce. Uchazeči o zaměstnání je nabízen výběr pracovní pozice podle jím zadáných kritérií. Může si také vytvořit svůj profesní životopis a uložit ho do databáze životopisů, která je k dispozici personálním útvarům firem, které na stránkách inzerují. Profesia

¹⁷ *Evropská unie – Eurostat* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/evropska_unie_eurostat

zároveň provozuje internetový portál www.platy.cz, který umožňuje jeho návštěvníkům porovnat jejich mzdu nebo zjistit mzdu na jiné pozici. Každý, kdo těchto služeb využije, stává se zároveň respondentem, jehož údaje budou použity k samotnému mzdovému průzkumu. Získaná data mají širší využití. Slouží jednak samotným respondentům při orientaci na pracovním trhu, jednak mohou pomoci zaměstnavatelům optimalizovat systém odměňování, a tím získat a udržet spokojené zaměstnance. Data jsou také hojně přebírána médii – v první řadě Hospodářskými novinami, internetovými stránkami *Finance.cz* a dalšími periodiky zabývajícími se ekonomickou či finanční problematikou. Základní informace jsou poskytovány bezplatně, většina služeb je však placená. Jedná se především platové analýzy pro zaměstnavatele, i zaměstnanci si však mohou zaplatit za poradenství při vyjednávání o platech.¹⁸

Speciálním projektem internetového portálu www.idnes.cz je dotazník na stránkách mujplat.idnes.cz. Jedná se o neziskovou iniciativu přinášející zájemcům informaci o průměrném platu při identických kritériích, která respondent uvedl do dotazníku. Opět jde tedy o srovnání platů, jsou však k dispozici i údaje o průměrném věku na dané pozici, či minimální a maximální mzdě. Pro zajímavost, jedna z otázek v dotazníku je, zda na pracovišti převládá počet mužů. Tento údaj však neovlivňuje výši průměrné mzdy¹⁹.

2.4 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Jak bylo řečeno, tato práce se opírá především o data nasbíraná a uveřejněná ČSÚ. Následující grafy a tabulky přinášejí základní srovnání situace žen a mužů v hlavních ukazatelích charakteristických pro genderovou problematiku, ze kterých budou vycházet další části práce.

Jako první oblast srovnání postavení mužů a žen na trhu práce bude prozkoumána situace v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Nejprve vysvětlení základních zkoumaných ukazatelů.

¹⁸ *Profesia* [online]. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.profesia.cz/>

¹⁹ *idnes* [online]. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://mujplat.idnes.cz/>

2.4.1 Základní ukazatele

Zaměstnanost

ČSÚ definuje zaměstnané osoby jako „všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání“.²⁰ Z této definice vyplývá, že není důležité, zda jde o pracovní vztah trvalý, dočasný, sezónní nebo příležitostný, ani jestli má respondent jedno či více zaměstnání. Do kategorie zaměstnaných patří všechny placené zaměstnané osoby a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku. Pracovní aktivita se vztahuje vždy k příslušnému referenčnímu týdnu. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení ILO.

Nezaměstnanost

Za nezaměstnané se považují „osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky ILO:

1. nebyly zaměstnané
2. byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání
3. v průběhu posledních čtyř týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem)²¹

²⁰ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

²¹ Tamtéž

Nezaměstnaná osoba podle této definice tedy nemusí nutně být registrovaná na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání ani pobírat příspěvek v nezaměstnanosti nebo jiné sociální dávky.

Součet zaměstnaných osob v hlavním zaměstnání a nezaměstnaných osob (podle definice) tvoří ukazatel nazvaný *pracovní síly v národním hospodářství*. Naopak *ekonomicky neaktivní* jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které v referenčním období nepatřily do kategorie pracovních sil.

Obečná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech). U osob nezaměstnaných déle než jeden rok potom tento podíl tvoří *míru dlouhodobé nezaměstnanosti*.

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob patnáctiletých a starších.

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let.²²

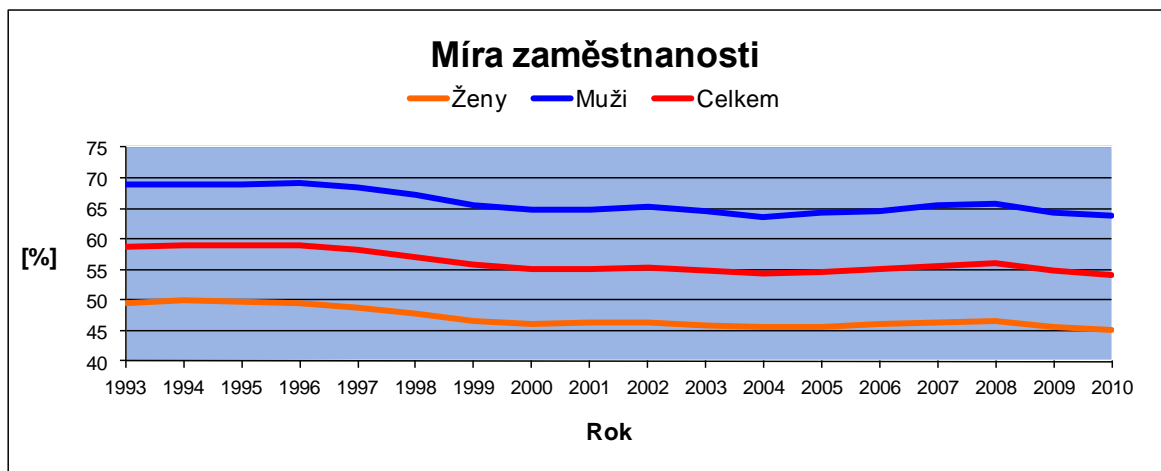
Údaje pro většinu následujících grafů jsou čerpány z Ročenky ČSÚ *Zaostřeno na ženy a muže 2011* z oddílu „Práce a mzdy“.²³

²² *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

²³ *Zaostřeno na ženy a muže 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14

2.4.2 Míra zaměstnanosti

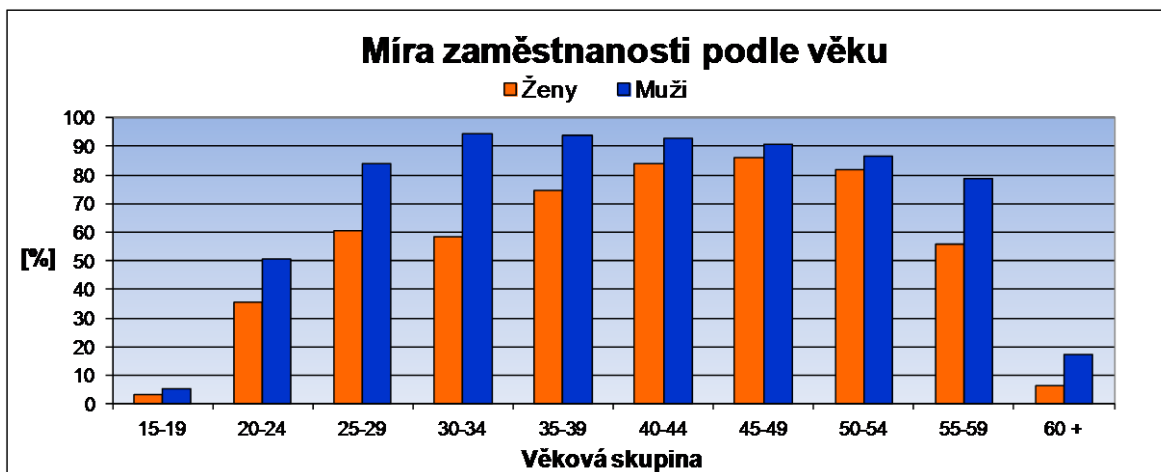
Obrázek 1 znázorňuje vývoj míry zaměstnanosti od r. 1993 do r. 2009:



Obrázek 1: Míra zaměstnanosti v ČR

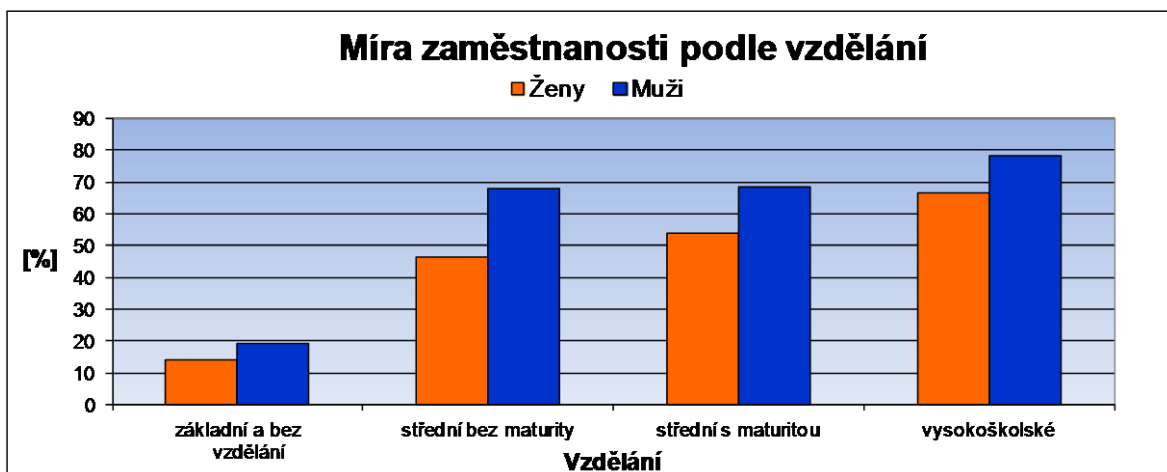
Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

Rozdíl se v celém sledovaném období prakticky nemění, podíl zaměstnaných žen je přibližně o 19 % nižší než mužů. Nižší míra zaměstnanosti žen se týká všech věkových skupin i úrovní vzdělání, jak ukazují obrázky 2 a 3 s údaji z r. 2010:



Obrázek 2: Míra zaměstnanosti podle věku

Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

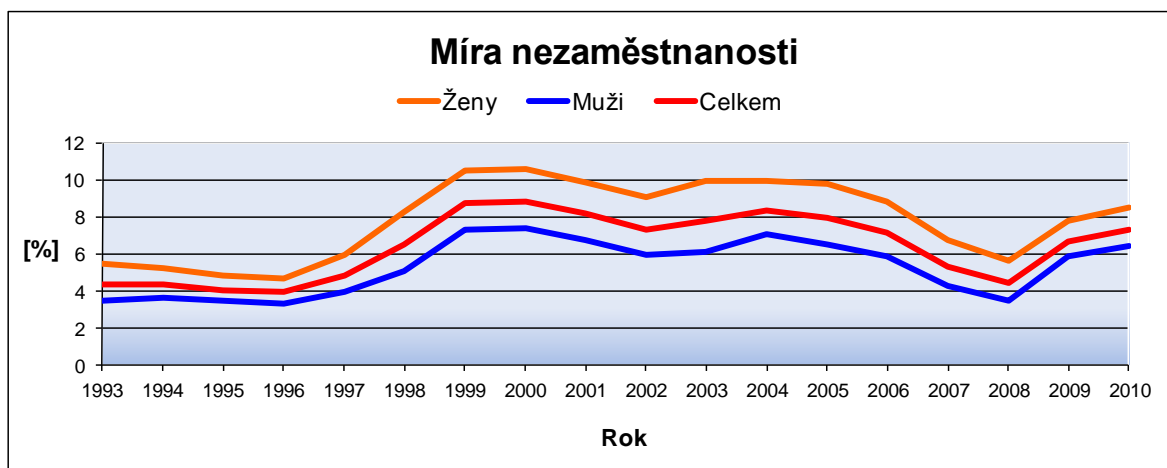


Obrázek 3: Míra zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání

Zdroj: ČSÚ: Zaostrěno na ženy a muže 2011

2.4.3 Nezaměstnanost

I ukazatel míry nezaměstnanosti hovoří v neprospěch žen v celém sledovaném období (obrázek 4):



Obrázek 4: Míra nezaměstnanosti

Zdroj: ČSÚ: Zaostrěno na ženy a muže 2011

2.5 Mzdy

Pro potřeby statistiky se zjišťuje *průměrná hrubá měsíční mzda*. Je to mzda připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Jsou sem zahrnuty „základní mzdy a

platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě²⁴.

Evidenční počet zaměstnanců „zahrnuje osoby v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli“²⁵.

Do údajů o průměrných hrubých měsíčních mzdách a počtu zaměstnanců se nezahrnují osoby, které zastávají veřejné funkce, soudci, ženy na mateřské dovolené nebo osoby na rodičovské dovolené, osoby vykonávající práce mimo pracovní poměr.

2.5.1 Způsoby získávání dat

Ve veřejně dostupných informacích o velikosti průměrné mzdy se lze setkat s odlišnými údaji. Důvodem je, že ČSÚ používá ke zjišťování průměrných mezd a jejich vývoje dva základní zdroje dat – podnikové výkaznictví a strukturální statistiku.

Podnikové výkaznictví se vztahuje k osobám zahrnutým do evidenčního počtu zaměstnanců u ekonomických subjektů a shromažďuje údaje o průměrných mzdách, které je možné třídit podle podnikových hledisek (např. odvětví). Neposkytuje tedy detailnější třídění. Výsledkem tohoto šetření je potom průměrná hrubá mzda v národním hospodářství, která je každé čtvrtletí zveřejňována v médiích.

Strukturální statistika poskytuje co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců, nikoli o celkových objemech na úrovni podniků. Na sběru, vyhodnocení a publikování těchto dat spolupracuje ČSÚ s MPSV. Strukturální statistika je tříděna podle mnoha různých kritérií. Zahrnuje podrobné údaje o zaměstnancích (věk, pohlaví, vzdělání) a jednotlivých složkách hrubé mzdy. To umožňuje detailní analýzu trhu práce i jeho

²⁴ *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

²⁵ Tamtéž

vývoje. Na rozdíl od podnikového výkaznictví se do průměrného výdělku zaměstnance nezahrnují nemoci a jiné neplacené nepřítomnosti v práci. Do výsledků se nezahrnují ani zaměstnanci s týdenním pracovním úvazkem kratším než 30 hodin. Takto získané údaje umožňují co nejpřesněji srovnat mzdovou úroveň v různých zaměstnáních a pracovních pozicích při přesně zjištěném rozsahu pracovní doby²⁶.

Je zjevné, že průměrná mzda vypočtená jako výsledek strukturální statistiky se nemůže shodovat s údaji z podnikového výkaznictví. Srovnání údajů z obou zdrojů přináší tabulka 1.

Tabulka 1: Srovnání dat výkaznictví a strukturální statistiky

Rok	Podnikové výkaznictví	Strukturální statistika	Poměr
1996	9 825	11 069	0,89
1997	10 802	12 572	0,86
1998	11 801	13 361	0,88
1999	12 797	14 097	0,91
2000	13 614	15 187	0,90
2001	14 378	16 353	0,88
2002	15 524	18 133	0,86
2003	16 532	19 510	0,85
2004	17 466	20 545	0,85
2005	18 344	21 674	0,85
2006	19 546	22 908	0,85
2007	20 957	24 604	0,85
2008	22 691	26 135	0,87
2009	23 488	26 677	0,88

Zdroj: ČSÚ

ČSÚ prezentuje ve svých statistikách převážně výši mezd získanou pomocí strukturální statistiky. Ta přiznává vyšší úroveň mezd v příslušných obdobích, poměr mezi výsledky získanými těmito metodami se však v průběhu času téměř nemění. Protože se tato práce zabývá srovnáním mezd, nikoli analýzou konkrétních částek, je možno použít data získaná metodou strukturální statistiky.

²⁶ *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

2.5.2 Aritmetický průměr nebo medián

V souvislosti s analýzou a interpretací statistických dat je nutno zmínit problém validity průměrných hodnot. Ty totiž mohou být značně ovlivněny extrémními hodnotami a aritmetický průměr tak může dávat nevhodné výsledky. U nerovnoměrně rozdělených dat (šikmé rozdělení) je výhodné použít tzv. medián. Medián je hodnota, která dělí řadu na dvě stejně početné poloviny. Platí tedy, že nejméně 50 % hodnot je menších nebo rovných a nejméně 50 % hodnot větších nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu je, že není ovlivněn extrémními hodnotami. Jeho užití je naopak nevýhodné u souborů, ve kterých sledovaný znak nabývá jen dvou možných hodnot.

Tabulka 2 ukazuje srovnání vývoje průměrných mezd a mediánu mezd od r. 1996 do r. 2009.

Tabulka 2: Srovnání průměrných mezd a mediánu mezd

Rok	Průměr	Medián	Poměr
1996	11 069	9 770	1,13
1997	12 572	11 170	1,13
1998	13 361	11 693	1,14
1999	14 097	12 278	1,15
2000	15 187	13 100	1,16
2001	16 353	14 139	1,16
2002	18 133	15 542	1,17
2003	19 510	16 707	1,17
2004	20 545	17 706	1,16
2005	21 674	18 589	1,17
2006	22 908	19 512	1,17
2007	24 604	20 908	1,18
2008	26 135	22 123	1,18
2009	26 677	22 229	1,20

Zdroj: ČSÚ

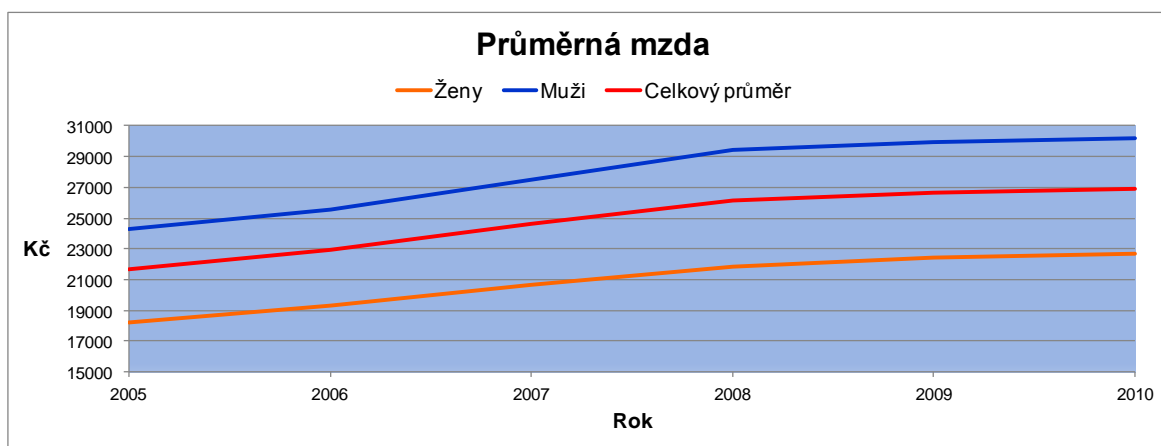
Hodnoty mediánu jsou nižší než aritmetický průměr. Je to způsobeno faktem, že malá skupina sledovaných osob má výrazně vyšší příjem než zbytek zaměstnanců. Vidíme také, že od roku 1996 se poměr mezi průměrem a mediánem zvýšil o 6 %. Pomyslné nůžky mezi příjmy nejlépe placených manažerů a průměrnou mzdou se neustále rozevírají. Nicméně, stejně jako v předchozím případě, základem této práce je komparace mezd podle různých ukazatelů a pro tento účel dobře poslouží průměrné hodnoty.

2.5.3 Průměrná hrubá měsíční mzda

ČSÚ vydává pravidelně publikace, ve kterých se zaměřuje na porovnání rozdílů mezi ženami a muži v různých oblastech. Ukládá mu to usnesení vlády č. 456/2001 ze dne 9. 5. 2001 „Aktualizace opatření o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Informace jsou rozděleny do devíti sekcí:

1. Obyvatelstvo a rodiny a domácnosti
2. Zdraví
3. Vzdělání
4. Práce a mzdy
5. Sociální zabezpečení
6. Soudnictví, kriminalita
7. Veřejný život a rozhodování
8. Věda a technologie
9. Informační technologie

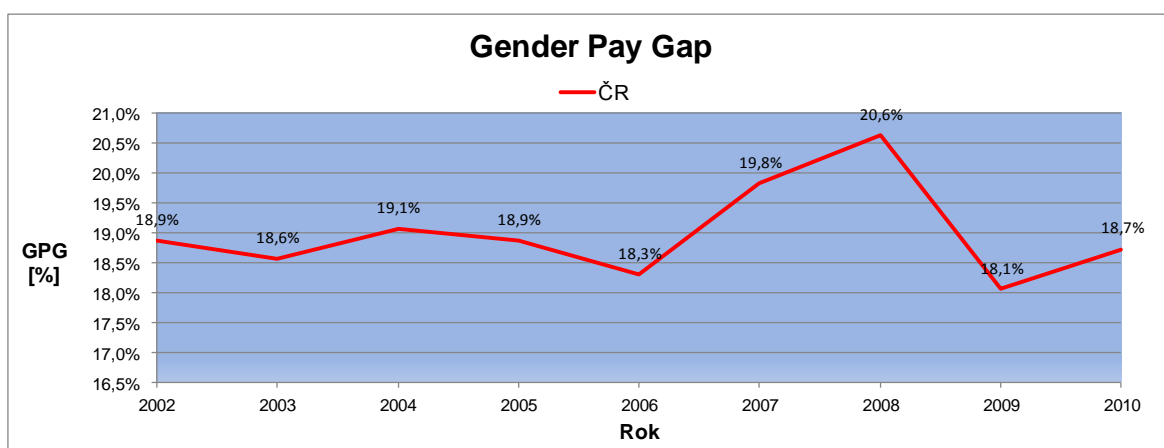
Obrázek 5 ukazuje prosté srovnání mezd žen a mužů v letech 2005-2010:



Obrázek 5: Průměrná hrubá měsíční mzda
Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

Hospodářský útlum v r. 2008 zbrzdil růst mezd žen i mužů.

Pro stanovení difference mezi mzdami žen a mužů použijeme ukazatel *gender pay gap*. Gender pay gap (GPG) je definován jako „relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů“²⁷. Čím nižší je hodnota GPG, tím víc se dá hovořit o korektních podmínkách, jež společnost a firmy pro ženy vytvářejí. Vývoj GPG v ČR ukazuje obrázek 6:



Obrázek 6: Vývoj GPG

Zdroj: ČSÚ: Zaostrěno na ženy a muže 2011

Eurostat z nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 provádí každé čtyři roky v členských státech EU tzv. *Structure of earnings survey (SES)*. Toto šetření poskytuje informace o úrovni a struktuře příjmů a osobních charakteristikách zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů. Jeho součástí je právě i měření GPG v jednotlivých státech. V šetření z r. 2006 je ČR na 21. místě. Nejnižší hodnotu GPG vykazuje Slovinsko, které je zároveň s částkou 15 811 EUR zemí s nejvyšší průměrnou hrubou roční mzdou ze zemí bývalého východního bloku. Data z roku 2010 budou k dispozici v průběhu r. 2012.²⁸

²⁷ *Gender: Práce a mzdy – Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

²⁸ *Glossary: Structure of earnings survey (SES)* [online]. Eurostat, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_\(SES\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_(SES)) Vlastní překlad.

2.5.4 Srovnání mezd podle dalších hledisek

Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v hlavních třídách KZAM

Klasifikace KZAM definuje deset hlavních tříd:

- 1 Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě
- 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech
- 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- 0 Příslušníci armády²⁹

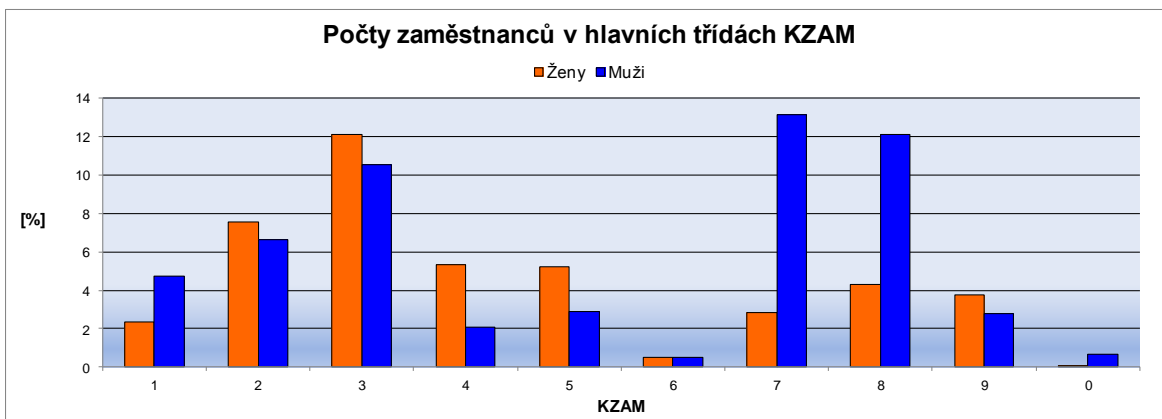
Nutno dodat, že klasifikace KZAM se soustřeďuje na klasifikaci potřebnou pro vykonávanou práci, nesrovnává, zda je jeden pracovník v konkrétním zaměstnání kvalifikovanější než jiný na stejné pozici.³⁰

Obrázek 7 nejprve ukazuje percentuální zastoupení mužů a žen v jednotlivých odvětvích podle KZAM v r. 2010. Na obrázku 8 lze potom vidět průměrné mzdy v těchto odvětvích.

²⁹ *Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

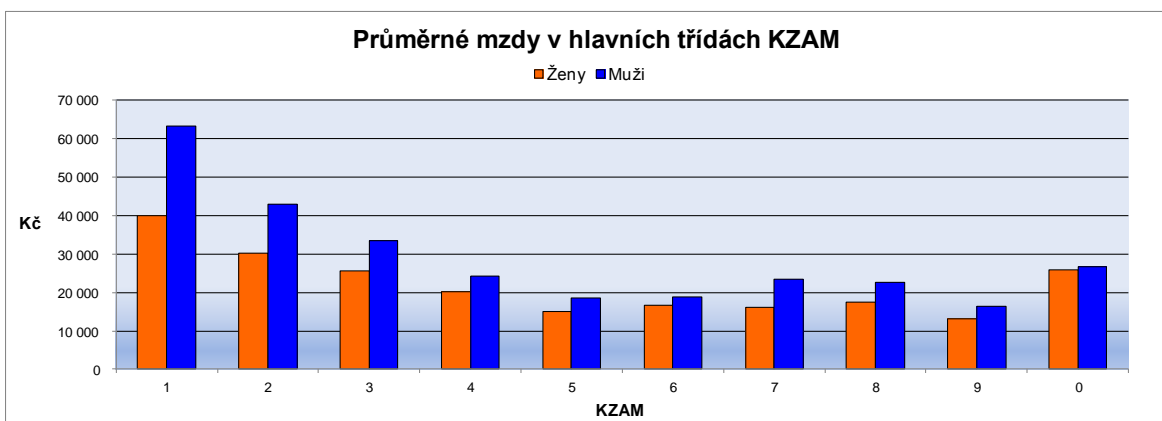
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam

³⁰ KRAUSE, D. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha: VÚPS, 2005. s. 18. ISBN 80-239-6822-X



Obrázek 7: Počty zaměstnanců v hlavních třídách KZAM

Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011



Obrázek 8: Průměrné mzdy v hlavních třídách KZAM

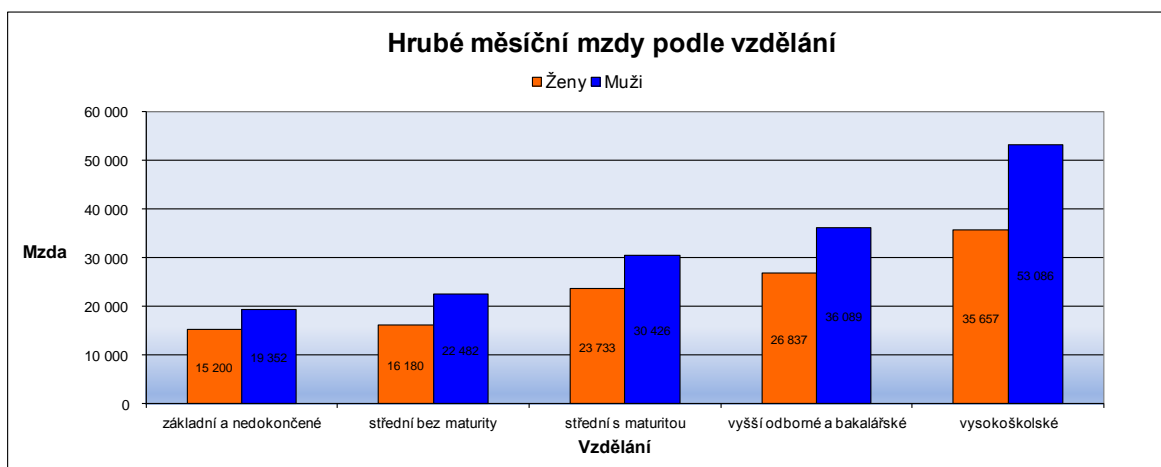
Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

Hrubé mzdy podle vzdělání

Obyvatelé jsou rozděleni do pěti skupin podle dosaženého vzdělání:

1. základní a nedokončené
2. střední bez maturity
3. střední s maturitou
4. vyšší odborné a bakalářské
5. vysokoškolské

V každé kategorii je pak uvedena průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů v r. 2010 (obrázek 9):

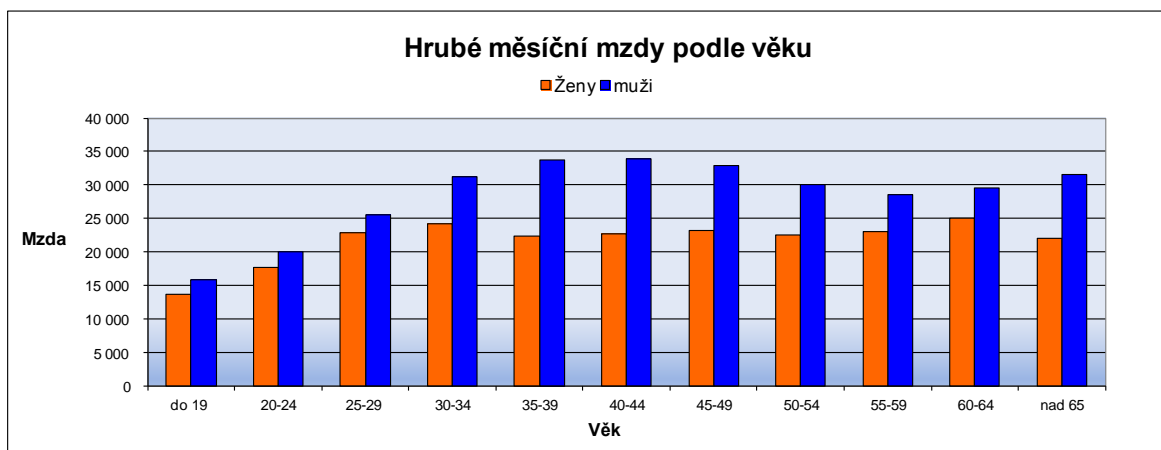


Obrázek 9: Hrubé měsíční mzdy podle dosaženého vzdělání

Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

Hrubé mzdy podle věku

Obyvatelé jsou opět rozděleni do skupin, tentokrát podle věkových kategorií v pětiletých intervalech (obrázek 10):



Obrázek 10: Hrubé měsíční mzdy podle věku

Zdroj: ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2011

Jak patrně z uvedených údajů, ať je pro srovnání mezd zvoleno jakékoliv kritérium, ženy objektivně pobírají nižší mzdu než muži. V následující kapitole budou uvedeny možné příčiny tohoto fenoménu.

3 Faktory ovlivňující rozdílné postavení žen a mužů v zaměstnání

3.1 Stručně z historie

Postavení žen v zaměstnání prošlo dlouhým historickým vývojem. Přirozeně šlo ruku v ruce se zlepšováním celospolečenských práv žen, ne vždy s ním však drželo krok.

3.1.1 Do konce 19. století

Oblast placené práce byla historicky doménou mužů. Úlohou žen bylo starat se o domácnost a rodinu. První velkou změnu přinesla v 19. století průmyslová revoluce. Vznik velkého množství podniků a manufaktur vyžadoval přísun nových pracovních sil a vedl k přesunu výroby z rodinných statků do továren. Především ženy z dělnických vrstev musely v těchto podnicích pracovat a přispívat tak na chod domácnosti. V duchu tehdejší maskulinní ideologie nadhodnocující práci mužů nad prací žen však byly určovány pouze na práce jednotvárné a nejméně kvalifikované. Úměrně této skutečnosti byly i jejich mzdy nižší než mzdy mužů. Ani první odborové organizace nejevily snahu toto rozložení změnit. Muž byl považován za živitele rodiny a tento argument sloužil jako obhajoba rozdílu ve mzdách. Ze stejných důvodů byly v dobách krize ženy propouštěny jako první.³¹

3.1.2 20. století

V prvních desetiletích 20. století rostl počet pracujících žen. Zejména ve válečných letech musely ženy v továrnách nahradit muže. Ani po druhé světové válce se však pohled na ženy jako mužům rovnocenné zaměstnance nezlepšil. Zatímco na poli společenském se postavení žen zlepšovalo (a tehdejší Československo bylo v r. 1920 mezi prvními

³¹ PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ, I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s, 2005. s. 32. ISBN 80-903331-2-5

evropskými zeměmi, které zavedly všeobecné volební právo, ve stejném roce jako USA), trh práce ženám neumožňoval plně se prosadit. Přestože se vývoj v Československu a ostatních zemích sovětského vlivu podstatně odlišoval od vývoje v demokratických a ekonomicky rozvinutých zemích, obě protikladné ideologie, každá svým způsobem, neumožňovaly ženám plně a rovnoprávně se v zaměstnání prosadit. Zatímco vlády i zaměstnavatelé západních zemí podporovali snahu o návrat žen zpět do domácnosti (a do 70. let se jim to poměrně dařilo), jednou z „výkladních skříní“ socialistické politiky byla plná zaměstnanost, ve skutečnosti však povinnost být zaměstnán.³²

V západní společnosti byly od padesátých let vymezeny tři základní postoje k zaměstnanosti vdaných žen – konzervativní, nekonzervativní a egalitární.³³

Konzervativní stanovisko

Zastánci tohoto přístupu tvrdí, že vdané ženy a zvláště matky nemají pracovat za mzdu. Z hlediska rodiny to znamená, že zatímco chlapečci jsou odmala vedeni k tomu, aby jednou opustili domácnost, uspěli v zaměstnání a založili a zajistili vlastní rodinu, dívky s rostoucím věkem zůstávají, aby pomáhaly matce v domácnosti, a to do té doby, než se provdají, budou mít vlastní domácnost a samy se stanou matkami. Z hlediska společnosti by ženy neměly konkurovat v zaměstnání mužům, protože ti mají zodpovědnost za uživení rodiny.

Nekonzervativní stanovisko

Vychází z předpokladu, že než se žena provdá, získá kvalifikaci v nějakém zaměstnání nebo oboru. Vdaná žena tak může pracovat, ale jen do chvíle, než se stane matkou. Poté ze zaměstnání odchází a vrací se do něj teprve tehdy, až dorůstající děti její péči už v takové

³² PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s., 2005. s. 32. ISBN 80-903331-2-5

³³ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 152-154. ISBN 80-86429-05-9

míře nepotřebují. Délka této „druhé fáze“ zaměstnání ženy může být však zkrácena péčí o vnoučata nebo o stárnoucí rodiče.

Egalitární přístup

Toto pojetí považuje předchozí dvě stanoviska za nepřijatelná z důvodu znehodnocení kvalifikace žen v době péče o potomky. Zvláště pokud žena dosáhla vyšší kvalifikace v odvětví, které se rychle rozvíjí, delší výpadek kvůli mateřství způsobí ztrátu kontaktu a konkurenceschopnosti v oboru, a žena je tak prakticky přinucena přijmout méně kvalifikovanou práci, pokud z oboru nevypadne úplně. V případě, že se jí přece jen podaří kvalifikaci si udržet, několikaleté zpoždění, které věnovala výchově dětí, se jí s největší pravděpodobností nepodaří vyrovnat a konkurovat tak stejně schopným mužům. Egalitární přístup takové znevýhodnění odmítá, považuje ho za neslučitelný s právem na rovné příležitosti jako jedním ze základních lidských práv.

Na rozdíl od různých pohledů na západě od našich hranic, v Československu před rokem 1989 byla hlavní úloha ženy ve společnosti jednoznačně určena. Tvořilo ji zajištění fungování domácnosti a v první řadě péče o děti. Její zaměstnání mělo především umožňovat a usnadňovat tuto roli. Znalosti a kvalifikace nebyly rozhodující ani při stanovení výše mzdy ani při zařazení na určitou pozici v hierarchii podniku.³⁴ Proklamovaná emancipace žen spojená s možností (nutností) pracovat spočívala ve směřování žen do nekvalifikovaných zaměstnání, do pozic s nízkým pracovním i společenským statutem a do výrobních odvětví, která nebyla považována za prioritní (textilní či potravinářský průmysl). Po 2. světové válce rostla vzdělanost i profesní připravenost žen, a jejich situace na pracovním trhu se tím zlepšovala. Nicméně k úplnému

³⁴ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 102.
ISBN 80-245-1120-7

zrovnoprávnění s muži nikdy nedošlo. Naopak v 90. letech 20. století bylo možno pozorovat opětovné prohlubování rozdílů mezi ženami a muži.³⁵

3.1.3 Současnost

Jak ukazují statistiky zobrazené ve druhé kapitole, základní ukazatele jako jsou míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti a průměrná mzda hovoří v neprospěch žen. Důvody ekonomické neaktivity žen a mužů jsou rozdílné. Při šetření ČSÚ ve 4. čtvrtletí r. 2010 uvedlo 14,8 % žen jako důvod své ekonomické neaktivity osobní či rodinný důvod včetně péče o rodinu a děti. U mužů se v tomto období stejný důvod vůbec nevyskytuje.³⁶ K faktorům jako je vzdělání a praxe v daném oboru, které jsou rozhodující při hledání zaměstnání u mužů, přibývá u žen ještě rodinná situace a věk jako zásadní kritérium rozhodování firem. To ženám ztěžuje možnost uplatnění a dosažení stejných příležitostí jako mají muži a nutně to vede i k jejich horšímu mzdovému ohodnocení. V praxi je tato diskriminace často maskována horizontální a vertikální segregací podle pohlaví, které vedou k *duálnímu pracovnímu trhu*, kdy ženy a muži vykonávají jiná zaměstnání.³⁷

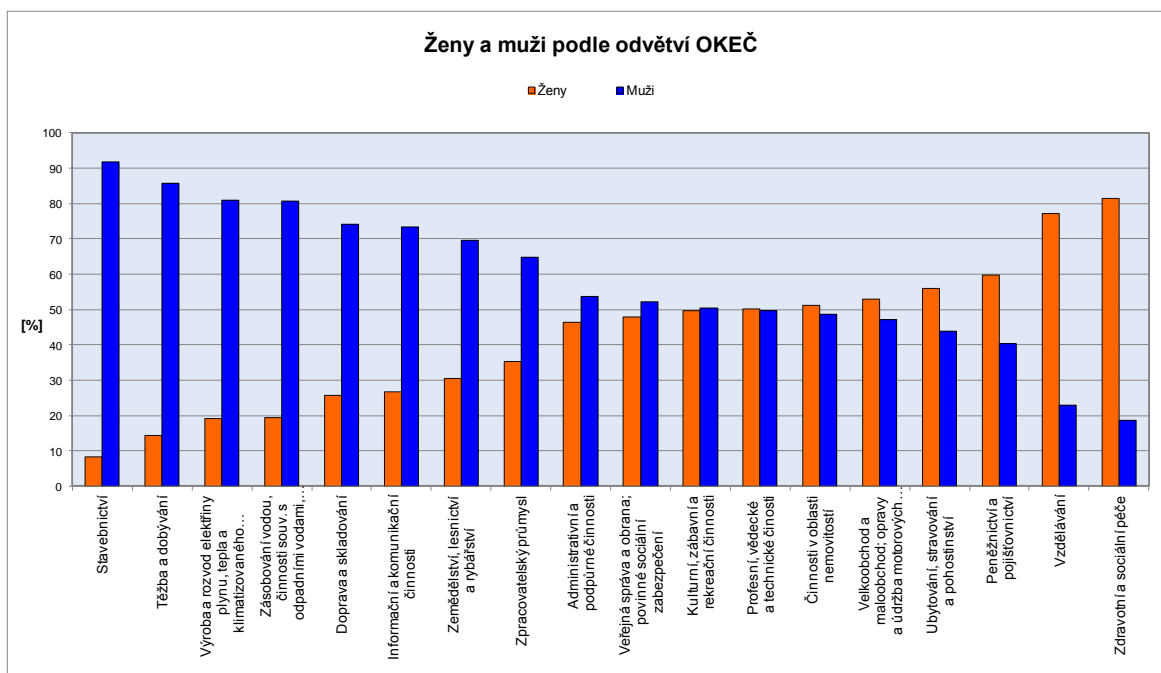
Horizontální segregace spočívá ve skutečnosti, že každé z obou pohlaví převažuje v některých povoláních, odvětvích nebo oborech.³⁸ Obrázek 11 názorně ukazuje převažující „ženská“ a „mužská“ odvětví podle klasifikace OKEČ v r. 2009.

³⁵ PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s., 2005. s. 33. ISBN 80-903331-2-5

³⁶ *Hlavní důvody ekonomické neaktivity* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: [http://www.scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/3E00467157/\\$File/310110q413.pdf](http://www.scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/3E00467157/$File/310110q413.pdf)

³⁷ PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s., 2005. s. 34. ISBN 80-903331-2-5

³⁸ KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 71. ISBN 80-7261-117-8



Obrázek 11: Ženy a muži podle odvětví OKEČ

Zdroj: ČSÚ; Zaostrěno na ženy a muže 2010

Vertikální segregaci se rozumí rozdílná intenzita zastoupení žen a mužů na různých úrovních organizační hierarchie v podnicích.³⁹

Hlavním projevem genderové segregace je feminizace některých povolání (sekretářka, poštovní doručovatelka) či celých odvětví (zdravotnictví, školství). Genderové teorie vysvětlují tuto segregaci stereotypním pohledem na ženy a jejich předpokládané schopnosti. Americký ekonom Richard Anker dělí tyto stereotypy do tří skupin (pozitivní, negativní a ostatní). Každá skupina se vyznačuje určitými předpokládanými charakteristikami žen, které je zvýhodňují (pozitivní) nebo naopak diskvalifikují (negativní) v očích zaměstnavatelů při jejich najímání na pracovní pozice v různých odvětvích.

³⁹ PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s., 2005. s. 34. ISBN 80-903331-2-5

Pozitivní stereotypy

Tyto charakteristiky ženy „kvalifikují“ pro určitá povolání (tabulka 3):

Tabulka 3: Pozitivní stereotypy

	Stereotypní charakteristika	Typ odvětví	Příklad zaměstnání
1.	Starostlivost	Povolání, kde mohou pečovat o jiné (děti, nemocné, starší lidi)	Zdravotní sestra Doktorka Chůva Sociální pracovnice Učitelka Porodní asistentka
2.	Zručnost a zkušenost v domácích pracích	Povolání většinou vykonávána v domácnostech, často jako neplacená domácí práce	Hospodyně Uklízečka Kuchařka Servírka Pradlena Kadeřnice
3.	Větší manuální zručnost (zejména menší hbité prsty)	Povolání, kde jsou důležité šikovné ruce	Švadlena Krejčí Tkadlena Písařka
4.	Poctivost	Povolání, kde se zachází s penězi a/nebo je důležitá spolehlivost	Pokladní Účetní Prodavačka
5.	Fyzický vzhled	Povolání, kde vzhled může pomoci upoutat zákazníka	Recepční Prodavačka Letuška

Zdroj: Anker, R. Gender and Jobs, s. 24

Negativní stereotypy

Charakteristiky negativně ovlivňující „přijatelnost“ žen pro některá povolání, což má za následek, že některá povolání se stala typicky mužskými (tabulka 4):

Tabulka 4: Negativní stereotypy

	Stereotypní charakteristika	Typ odvětví	Příklad zaměstnání
1.	Nechuť kontrolovat a řídit jiné lidi	Povolání s manažerskou a kontrolní náplní	Manažer Supervizor Zákonodárce Vládní úředník
2.	Menší fyzická síla	Povolání vyžadující fyzické úsilí	Výrobní dělník Horník
3.	Menší vlohky k vědě a matematice	Povolání vyžadující vysokou úroveň vědeckého myšlení	Fyzik/chemik Architekt Konstruktér Matematik Statistik
4.	Menší ochota cestovat	Povolání, kde jsou vyžadovány časté dlouhé cesty	Řidič Pilot Obchodní zástupce
5.	Menší ochota čelit fyzickému nebezpečí a užít fyzickou sílu	Povolání přinášející s sebou velké fyzické nebezpečí	Požárník Policista Pracovník ochrany Horník

Zdroj: Anker, R. Gender and Jobs, s. 25

Ostatní stereotypy

Tyto charakteristiky mají větší vliv na obecné předpoklady pro povolání spíše než na kvalifikaci nebo nezpůsobilost žen pro jednotlivá konkrétní zaměstnání (tabulka 5):

Tabulka 5: Ostatní stereotypy

	Stereotypní charakteristika	Typ odvětví	Příklad zaměstnání
1.	Větší poddajnost a menší pravděpodobnost stížností na pracovní podmínky Menší pravděpodobnost členství v odborových organizacích Větší ochota dělat monotónní opakující se práci	Povolání či odvětví se špatnými ekonomickými nebo pracovními podmínkami, nedodržováním pracovního práva a rutinními pracovními postupy.	Mnoho druhů nekvalifikovaných, málo placených rutinních prací.
2.	Větší ochota akceptovat nižší mzdu.	Špatně placené práce a odvětví.	
3.	Větší zájem o domácí práci.	Práce, které mohou být vykonávány z domu.	

Zdroj: Anker, R. Gender and Jobs, s. 27

Mnoho z těchto stereotypů se ve svých efektech překrývá. Zatímco některé stereotypy zesilují genderovou segregaci v jednotlivých zaměstnáních (např. manuální zručnost v domácích pracích u švadleny), v jiných se mohou efekty vzájemně vyvažovat či eliminovat (např. fyzické vzezření a neochota vést jiné lidi u prodejního manažera).⁴⁰

⁴⁰ ANKER, R. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. 2nd impression. Geneva: International Labour Office, 1998. s. 22-27. ISBN 92-2-109524-X. Vlastní překlad.

3.2 Sociologické hledisko

Oblast vztahu k ženám v podnikové praxi nelze řešit odděleně od postavení žen ve společnosti. Genderová problematika má komplexní charakter a je součástí mnoha oblastí společenského i organizačního života. Situace žen ve společnosti je stále ovlivňována řadou předsudků a mýtů, které existují v různých podobách ve většině evropských i mimoevropských zemích.

Mýtus přirozenosti rozdílů v postavení mužů a žen

Patří mezi nejrozšířenější a nejčastější mýty. Muž je podle něj hlavní ekonomickou i politickou silou, zatímco na ženách leží úloha vytvářet zázemí pro vydělávajícího muže a vychovávat děti. Takové rozdělení „kompetencí“ je v rámci tohoto mýtu v souladu s přírodou.⁴¹ Žena i muž mají určené role v podobě očekávaných, žádoucích postojů a chování nebo naopak nežádoucích a nevhodných či přímo zakazovaných (tabulka 6).⁴²

⁴¹ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 12. ISBN 80-7261-117-8

⁴² PLAŇAVA, I. *Manželství a rodiny*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2000. s. 108. ISBN 80-7239-039-2

Tabulka 6: Ženské a mužské role

ŽENSKÁ ROLE	MUŽSKÁ ROLE
od žen se očekává, že jsou:	od mužů se očekává, že jsou:
orientované na domov a děti	orientovaní na svět, ambiciózní, soutěživí, podnikaví, průbojní,
vřelé, laskavé, jemné, něžné	agresivní, siláčtí, rozhodní, dominantní, objektivní, logičtí
ohleduplné, taktní, soucitné	silní a vyhranění, houževnatí a neústupní, rázní
náladové, přecitlivělé, temperamentní, emocionální, subjektivní, nelogické	klidní, stabilní, neemotivní, realističtí
stěžující si, hašteřivé	nezávislí, spoléhající se na sebe
slabé, bezmocné, křehké, emočně zranitelné	drsní, strozí, nelítostní, krutí
submisivní, povolné, závislé	autokratičtí, rigidní, arogantní

Zdroj: Plaňava, I. Manželství a rodiny, s. 108.

Mýtus rovnosti založené na svobodné vůli a individuálních schopnostech

Podstatou tohoto mýtu je tvrzení, že v současnosti mají všichni lidé v zásadě stejné možnosti a podmínky a záleží v první řadě na každém jednotlivém člověku, jeho schopnostech a především vůli, jakého postavení ve společnosti dosáhne. Není proto nutné diskutovat problematiku diskriminace žen či obecně menšinových skupin. Existence sociálních nerovností je sice přiznávána, za jejich příčiny jsou však považovány především přirozené individuální rozdíly ve schopnostech nebo nedostatek snahy jednotlivců se prosadit.⁴³

⁴³ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 14. ISBN 80-7261-117-8

Mýty a předsudky spojené s feminismem a feministkami

Počátky ženského hnutí, ke kterému se vztahuje pojem feminismus, sahají do 17 století. Hlavním cílem v tehdejší době bylo získání práva žen na vlastnictví majetku a na vyšší vzdělání. V průběhu 19. stol. se hlavní cíl změnil na získání volebního práva. 20. století pak bylo ve znamení prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve společenské a ekonomické sféře. Přestože se ženské hnutí zásadní měrou zasloužilo o dosažení rovnoprávného společenského postavení žen, pro mnoho lidí má slovo feminismus stále pejorativní nádech. Existuje poměrně častý názor, že motivací feministek je spíše nenávisť vůči mužům, případně úspěšnějším ženám. Radikálnější soudy přisuzují feministkám dokonce snahu o pomstu na mužích a rozvrat společnosti⁴⁴.

Zatímco pojem feminismus je znám přinejmenším od 1. poloviny 19 století⁴⁵, pojem gender se objevil teprve na konci 60. let století dvacátého v souvislosti s tzv. druhou vlnou feminismu. Na rozdíl od první vlny, zaměřené na základní práva a příležitosti, byly tentokrát ohniskem zájmu hlubší společenské změny. Ukázalo se totiž, že formálně sice mají ženy stejnou možnost participovat na určitých oblastech společenského života, fakticky však nerovnosti mezi ženami a muži stále existují. Pojem „gender“ měl přinést nový pohled na problematiku vztahů obou pohlaví a ženské hnutí se začalo opírat o sociologické teorie, konkrétně o tři základní koncepty:

- teorie mužských a ženských rolí
- gender, dělba práce a sociální praktiky
- genderové vztahy v perspektivě postmoderní sociologie

⁴⁴ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 19-20. ISBN 80-7261-117-8

⁴⁵ REJZEK J., 2001. *Český etymologický slovník*. 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. s. 169. ISBN 80-85927-85-3

Teorie mužských a ženských rolí

Zakladatelem této teorie je americký sociolog Talcott Parsons. Nepracuje explicitně s pojmem *gender*, ale uvádí společenské zdroje existujících nerovností mezi ženami a muži. Vychází opět z tradičního pojetí očekávaného chování nebo-li rolí žen a mužů ve společnosti. V této souvislosti zavedl pojem *instrumentální a expresivní vedení*. Instrumentalita souvisí s vedením v pracovní a ekonomické oblasti, zatímco expresivita je spojována s výchovou dětí a vedením domácnosti. Parsons označil a popsal konflikt rolí, ve kterém se současné ženy ocitají. Jsou na ně totiž kladeny dva požadavky, keře jsou principiálně v rozporu. Jednak je od nich vyžadováno plnění povinností spojených s péčí o domácnost a mateřstvím. Na druhé straně však společnost proklamuje svou schopnost zaručit všem lidem rovné podmínky pro jejich uplatnění a rozvoj. Ženy by se tedy měly prosadit i v oblasti pracovní. Tradiční vymezení ženských a mužských rolí popírá proklamovaný princip rovnosti.⁴⁶

Gender, dělba práce a sociální praktiky

Někteří sociologové vytýkali teorii mužských a ženských rolí, že situaci sice popisuje, nezabývá se však analýzou příčin nerovností a nenabízí řešení. Příčiny podle nich spočívají v makrospolečenských jevech, především v systému společenské dělby práce a v sociálních praktikách, kterými jsou genderové nerovnosti vytvářeny. Tito kritikové označují jako původce existující diskriminace kapitalistický systém. Ženy jsou podle nich v tomto systému dělby práce spojovány především s neplacenou reprodukční prací, zatímco muži s placenou produktivní prací, která tvoří materiální hodnoty a finanční zisk, a je proto ceněna víc než práce žen. Jejich oponenti argumentují tím, že genderové nerovnosti existují déle než kapitalismus a tkví zejména v systému sociálních praktik,

⁴⁶ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 18. ISBN 80-7261-117-8

kterými je utvářena lidská společnost. Tento obecnější pohled umožňuje zkoumat genderové vztahy napříč různými společenskými zřízeními a kulturami⁴⁷.

Genderové vztahy v perspektivě postmoderní sociologie

Postmodernistický směr se začal uplatňovat ve 2. polovině 20. stol. nejprve v umění, posléze tento přístup proniká i do jiných oblastí života. Jeho podstatou je odmítání univerzálního výkladu světa a důraz na toleranci různých názorů.⁴⁸ V duchu tohoto trendu se i obhájci postmodernistického přístupu v genderových otázkách začali v 80. letech 20. stol. zaměřovat na různorodost a proměnlivost společenských procesů a jevů a odmítali tradiční univerzální vědecké přístupy, které odvozují nerovnosti z makrospolečenských východisek. Postmoderní sociologové naopak vysvětlují vztahy žen a mužů z daného sociálně – kulturního kontextu, ve kterém vznikají. Zásadní roli zde hraje identita a symbolické prostředky, kterými je tato identita vymezována.⁴⁹

Pojem *identita* lze definovat jako „pocit vlastní totožnosti založený na prožívání vlastní komunity“.⁵⁰ Tento užší význam zahrnuje hodnoty, podle nichž určuje člověk smysl svého života. Širší obsah pojmu pak znamená vědomí a pocit příslušnosti k určité společenské skupině nebo celku. Lidská identita obsahuje složky dané (pohlaví, barva kůže) a složky, mezi kterými jedinec může volit (náboženství, politické zaměření, kariéra).⁵¹ V postmodernistickém výkladu je však toto pojetí zpochybňováno. Identita zde není chápána jako objektivní, na člověku nezávislá skutečnost, nýbrž jako sociálně formovaná realita, udržovaná především jazykovými a diskurzivními prostředky⁵². Termín *diskurz* je

⁴⁷ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 19. ISBN 80-7261-117-8

⁴⁸ LINHART, J. a kol. *Slovník cizích slov pro nové tisíciletí*. Litvínov: Nakladatelství Dialog, 2004. s. 299. ISBN 80-85843-61-7

⁴⁹ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 21. ISBN 80-7261-117-8

⁵⁰ JANDOUREK J. *Sociologický slovník*. Praha: Nakladatelství Portál, 2001. s. 104. ISBN 80-7178-535-0

⁵¹ Tamtéž

⁵² ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: Poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. s. 98-111. ISBN 978-80-200-1752-9

v postmoderní sociologii v souvislosti s genderovou identitou hojně využíván. Byla zmíněna podstatná úloha symbolických prostředků v postmoderní koncepci identity. Hlavním symbolickým prostředkem je jazyk. V tradičním pojetí je jazyk prostředkem k popisu reality. Pojem diskurz v podání postmodernistů vysvětluje jazyk jako nástroj, který realitu sám utváří. Jazyk tak nepopisuje objektivně vlastnosti žen a mužů, nýbrž sám vytváří a určuje jejich specifické vlastnosti a odlišné postavení. Objektivní biologické rozdíly jsou interpretovány způsobem, který je už čistě kulturním výtvorem. Typickým příkladem je označení „něžné“ nebo „slabší pohlaví“, přestože se jistě najdou ženy fyzicky silnější než někteří muži, naopak někteří muži mohou být emotivněji založení než mnoho žen. Tento způsob, jakým se v dané konkrétní společnosti mluví o ženách a mužích, napomáhá zachování zavedeného pojetí genderové identity ve společnosti.⁵³ Genderovému diskurzu se podrobně věnovala Kateřina Zábrowská z Psychologického ústavu Akademie věd ČR a na základě svého výzkumu definovala šest základních systémů tvrzení a praktik, které utvářejí význam ženskosti a mužskosti, a tím specifickým způsobem určují jednotlivce:

1. Diskurz genderového esencialismu – tvrzení, která konstruuji existenci genderově rozdílné přirozenosti člověka. Rozdíl je vytvářen ve shodě s tradičními představami o typických ženských a mužských vlastnostech. Takto vymezená ženskost a mužskost je daná „od přírody“ a trvá bez ohledu na společenský vývoj.
2. Diskurz socializace – tvrzení, která formulují gender jako důsledek sociálního působení na lidskou individualitu. Skupiny s největším vlivem na utváření osobnosti jsou rodina, škola, vrstevníci, velkou úlohu hrají média. Společnost tak určuje role, které jsou na jedince přenášeny.
3. Diskurz individualismu – hovoří o jedinci jako o nezávislé, svébytné individualitě, uplatňující své vlastní schopnosti a cíle. Každý člověk je jedinečný a má právo tuto svou jedinečnost uskutečňovat bez ohledu na příslušnost k pohlaví (a k jakékoliv

⁵³ KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 21-22. ISBN 80-7261-117-8

sociální skupině). Svoboda jednotlivce však naráží na společenské požadavky a předurčení. Tato omezení je nutné vlastní silou překonávat.

4. Biologický diskurz – systém tvrzení, ve kterých jsou rozdíly mezi ženami a muži vysvětlovány biologickými charakteristikami lidského těla, které jsou formulovány jako dané, neměnné a lidmi a společnostmi neovlivnitelné. Pokusy o změnu tohoto přístupu jsou potom odmítány jako nepřírozené.
5. Diskurz heterosexuality – konstruuje gender v souvislosti se sexuálními vztahy mezi ženami a muži, kterými je zdůvodňováno uspořádání společnosti. Sexuální přitažlivost k druhému pohlaví je v tomto diskurzu jedním z určujících faktorů fungování společnosti a je natolik zřetelná, že o ní nelze pochybovat.
6. Diskurz jinakosti – míněna je zde jinakost ženská nahlížená z pozice mužů, jejichž pohled je brán jako norma. Jinakost není formulována jako rozdílnost mezi ženou a mužem založená na definovatelných diferencích. Určující je obraz rozdílnosti ženy viděné z pohledu normativní kategorie „muž“.⁵⁴

Sociologických přístupů ke genderové problematice je mnoho, každý vysvětluje příčiny nerovného postavení žen z jiného úhlu pohledu a každý řeší specifické otázky spojené s tímto pohledem. Nelze objektivně říci, že by jen jedna z teorií byla platná a preferovat ji na úkor ostatních. Byly zde zmíněny alespoň ty základní. Další část této kapitoly se bude věnovat modelům objasňujícím situaci žen v podnikové praxi.

3.3 Ekonomické hledisko

Zatímco boj o rovná sociální práva žen má poměrně dlouhou historii, ekonomové se o diskriminaci žen začali zajímat relativně nedávno. Za první dílo věnující se obsáhle tomuto tématu lze považovat knihu amerického ekonoma Garyho Beckera z r. 1957 *The*

⁵⁴ ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: Poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. s. 98-111. ISBN 978-80-200-1752-9

Economist of Discrimination. Postupně se zvedal zájem i dalších ekonomů, a byly tak vytvořeny modely diskriminace žen v ekonomii.⁵⁵

3.3.1 Model s diskriminačními preferencemi

Autorem tohoto modelu je G. Becker (americký liberální ekonom, profesor ekonomie a sociologie na Chicagské univerzitě, nositel Nobelovy ceny za ekonomii).⁵⁶ Vychází z předpokladu, že (ekonomický) subjekt má určité preference, za které je ochotný zaplatit a snížit tak svůj zisk. Tyto diskriminační preference jednotlivce vůči určité sociální skupině závisí na společenském a fyzickém odstupu mezi nimi a na jejich relativním socioekonomickém postavení. Důležitou roli hraje i velikost menšinových skupin – jejich zvětšování často vede ke zvyšování zaujatosti vůči nim v důsledku zvyšujících se obav většiny z jejich růstu. Na druhou stranu se objevují i argumentace, že rozrůstání se menšinových skupin vede k většímu povědomí o nich, což ve svém důsledku vede ke snižování předpojatosti. Životaschopnost předsudků úzce souvisí s četností kontaktů s danou skupinou v různých organizacích a firmách.

Jak bylo řečeno, jestliže má někdo diskriminační preference, znamená to, že je ochotný obětovat část svého příjmu proto, aby se vyhnul určitému jednání. Zaměstnavatel může odmítnout najmout ženu, protože chybně podceňuje její ekonomickou výkonnost. Jeho chování je diskriminační ne proto, že je vůči ženám zaujatý, nýbrž proto, že přehlíží jejich skutečnou výkonnost. Toto mnohdy neuvědomělé přehlížení může být poměrně rychle odstraněno rozšířením vědomostí, zatímco předsudky jsou relativně nezávislé na

⁵⁵ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 88. ISBN 80-245-1120-7

⁵⁶ SOJKA M. a B. KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 5. vydání, Praha: Nakladatelství Libry, 2004. s. 201. ISBN 80-7277-258-9

znalostech. Tento rozdíl je zásadní pro porozumění pohnutkám mnoha organizací; jejich přístup lze změnit masivním rozšiřováním vědomostí.⁵⁷

Diskriminační preference můžou mít různé formy:

diskriminace ze strany spolupracovníků, kdy muži v zaměstnání preferují spolupráci s muži před spoluprací se ženami

diskriminace ze strany spotřebitelů, která spočívá v upřednostňování výrobků vyráběných muži

diskriminace ze strany zaměstnavatelů, kdy firmy zaměstnávají raději muže než stejně produktivní ženy.

Právě poslední typ diskriminace může být rozhodující pro horší postavení žen na pracovním trhu.⁵⁸

3.3.2 Model diskriminujícího monopsonu

Podobně jako monopolní firma využívající své výsadní postavení na trhu daného produktu může zvýšit svůj zisk tím, že umí rozdělit spotřebitele na skupiny s různou elasticitou poptávky, i monopson jako jediný poptávající na daném trhu práce může uplatnit politiku cenové, v tomto případě přesněji řečeno *mzdové diskriminace*.⁵⁹ I zde jsou subjekty nabízející práci rozděleny do dvou skupin, z nichž každá vykazuje stejnou produktivitu práce, ale má jinou elasticitu nabídky, podle které může poptávající firma každé skupině vyplácet jinou mzdu. Předpokládá se, že právě ženy mají nižší elasticitu nabídky práce.

⁵⁷ BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. s. 16-17. ISBN 0-226-04116-6. Vlastní překlad.

⁵⁸ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 88. ISBN 80-245-1120-7

⁵⁹ HOŘEJŠÍ, B. aj. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management press, 2010. s. 406. ISBN 978-80-7261-218-5

Důvodem je opět převážně rodina. Jsou to ženy, kdo obvykle následuje muže za jejich pracovní příležitostí a kdo si poté si vybírá zaměstnání z omezených možností v dané oblasti. Preferují práci blízko škoie, kam chodí jejich děti, a s pracovní dobou, která jim umožní více času věnovat domácnosti. Většinou mají omezené alternativní příležitosti, a proto jejich reakce na případné rozdíly ve mzdě není tak vysoká jako u mužů, a tím ani jejich mzdy nedosahují úrovně mezd mužů.⁶⁰ Svou roli také hraje předpoklad, že u žen je menší pravděpodobnost členství v odborových organizacích. Právě ty jsou totiž schopny omezit monopsonistickou sílu firem.⁶¹

3.3.3 Teorie statistické diskriminace

Americký ekonom Edmund S. Phelps uveřejnil v roce 1972 v časopise *The American Economic Review* článek nazvaný *Statistická teorie rasismu a sexismu*. Zaměstnavatel, který chce dosáhnout maximálního očekávaného zisku, diskriminuje ženy, protože věří, že jsou v průměru méně kvalifikované, spolehlivé či perspektivní oproti mužům. Toto přesvědčení může vzniknout z předchozí statistické zkušenosti zaměstnavatele s danými skupinami, ale často pramení pouze z převažujícího názoru a předsudků ve společnosti. Náklady na získání podrobnějších informací o konkrétním uchazeči o zaměstnání jsou vysoké, proto je příslušnost k jednomu z pohlaví (ale např. i barva kůže, stále aktuální téma i po čtyřiceti letech od vydání článku) brána jako norma a skupinová charakteristika je použita pro konkrétní případ. Na rozdíl od Beckerova modelu s diskriminačními preferencemi, který popisuje nechuť zaměstnavatelů najímat představitele určitých sociálních skupin, Phelpsova teorie je použitelná na liberálnější firmy ochotné lidi těchto skupin zaměstnat.⁶²

⁶⁰ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 88. ISBN 80-245-1120-7

⁶¹ ANKER, R. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. 2nd impression. Geneva: International Labour Office, 1998. s. 22-27. ISBN 92-2-109524-X. Vlastní překlad.

⁶² PHELPS, E. S. The statistical Theory of Racism and Sexism. In: *The American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, American Economic Association, 1972. p. 659-660. Rovněž dostupný v PDF z: http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps_stat-discrimination.pdf

3.3.4 Vytěšňovací model

Tento model zdůvodňuje vznik typicky ženských a typicky mužských profesí snahou firem zvyšovat produktivitu práce tím, že na některé pozice najímají pouze muže, zatímco na jiné pouze ženy. Zaměstnavatelé přitom vycházejí z předpokladu, že někteří muži hůře snášejí, pokud mají spolupracovat se ženami, případně dokonce mít ženu jako svého nadřízeného, což snižuje jejich pracovní výkon.⁶³

Každý ze zmíněných modelů generuje jiné přínosy či ztráty firmám i celé společnosti. Tyto ekonomické aspekty diskriminačního jednání budou podrobněji vysvětleny v páté části.

3.3.5 Nediskriminační faktory

Statisticky doložitelné difference v odměňování žen a mužů či v možnosti jejich uplatnění na vedoucích pozicích nemusí mít vždy příčinu v diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Jaké další činitele mohou ovlivnit tyto rozdíly?

Firma, jejímž cílem je maximalizace zisku, bude ochotna svým zaměstnancům zaplatit mzdu maximálně ve výši mezního produktu jejich práce.⁶⁴ Ten se však u jednotlivých pracovníků bude lišit. Důvodem jsou rozdíly v jejich schopnostech, znalostech, ale i osobních vlastnostech, obecně řečeno, v jejich lidském kapitálu. Přes určité problémy při kvantifikaci takových charakteristik má zaměstnavatel právo odměňovat pracovníky podle užitku, který mu přinášejí.

Dalším důvodem je volba odvětví, ve kterém se chce jednotlivec pracovně uplatnit, počínaje již výběrem studijního oboru a následně profese. Výše mezd v jednotlivých odvětvích se výrazně liší, jsou určeny nabídkou a poptávkou na daném trhu práce. Ženy si

⁶³ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 88. ISBN 80-245-1120-7

⁶⁴ HOŘEJŠÍ, B. aj. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management press, 2010. s. 382. ISBN 978-80-7261-218-5

častěji volí humanitní obory, kde je poptávka po jejich službách nižší než např. v expandujících technicky zaměřených oborech, a tomu také odpovídají mzdy.

Zejména ve velkých firmách se o výši mezd jedná mezi zaměstnavateli a odbory. Silné odbory mají možnosti vyjednat svým členům vyšší mzdy než zaměstnanec sám za sebe. Nejsilnější odbory bývají v odvětvích s převahou mužů (automobilový průmysl, hornictví), což opět způsobuje rozdíly ve mzdách.

Rozdíly jsou i v jednotlivých profesích. Odlišují se povahou práce samotné, nároky na čas, prostředím, mírou rizika. Obecně více žen pracuje v zaměstnání bez přesčasových hodin, blíž domovu, s minimem rizika, v přívetivém prostředí (jednak samy ženy takovou práci upřednostňují, ale i firmy, často pod tlakem veřejného mínění, vyhledávají v drtivé většině na práci v rizikovém prostředí, dál od domova a s vyšším počtem odpracovaných hodin muže). Taková zaměstnání bývají hůře ohodnocena než práce s opačnými charakteristikami.

I další příčina má souvislost se zmíněným vytěšňovacím modelem. Přesto, že se čím dál více žen chce realizovat ve své pracovní profesi, většina z nich stále cítí odpovědnost za péči o rodinu a domácnost. Ta však vyžaduje mnoho času a úsilí. Ženy pak dávají přednost méně náročným zaměstnáním, což vede k jejich převaze v takových zaměstnáních a k nižším výdělkům.

Mateřství znamená pro ženu většinou nižší počet odpracovaných let a přerušovanou pracovní kariéru. Očekává tedy nižší míru výnosu z investic do lidského kapitálu, což může vést k jejímu rozhodnutí méně investovat do vzdělání nebo přípravy na zaměstnání. To má za následek nižší produktivitu a tím i menší výdělky.⁶⁵

Především poslední tři zmíněné příčiny rozdílu ve mzdách jsou důsledkem svobodného racionálního rozhodnutí žen. Většina žen stále upřednostňuje rodinu před kariérou. Pokud

⁶⁵ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 88.
ISBN 80-245-1120-7

se však žena rozhodne pro pracovní kariéru, neměla by být jakýmkoli způsobem znevýhodňována oproti mužům. Cítí-li se kdokoli diskriminován, může se domáhat ochrany svých práv soudní cestou.

4 Legislativní a vnitropodnikové nástroje pro dosažení rovných příležitostí a odměňování

4.1 Mezinárodní smlouvy

Svět po druhé světové válce musel najít způsob, kterým by zabránil opakování podobné katastrofy. Vlády demokratických zemí usilovaly o vytvoření dohod a smluv, ve kterých by byla pojmenována a zakotvena lidská práva. První iniciativou byla *Všeobecná deklarace lidských práv*, kterou vyhlásilo Valné shromáždění OSN 10. 12. 1948. Její čl. 7 hovoří o rovnosti všech lidí před zákonem a stejné zákonné ochraně před diskriminací. Ve čl. 23 je potom uveden nárok na stejný plat za stejnou práci pro každého bez jakéhokoli rozlišování. Výročí přijetí této deklarace se každoročně slaví jako Den lidských práv. Tehdejší ČSFR ratifikovala Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod v r. 1992 s platností od 1. 1. 1993.⁶⁶

Velkou roli při vzniku smluv zamezujících nerovným podmínkám v zaměstnání hraje Mezinárodní organizace práce (ILO). Jejím cílem je zlepšování pracovních i životních podmínek zaměstnanců, čehož dosahuje zaváděním řady mezinárodních úmluv. K těm se s větším či menším zpožděním připojuje i Česká republika. Seznam těchto úmluv lze nalézt na internetových stránkách MPSV. Problematiky diskriminace v zaměstnání se týkají především dvě z nich:

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z r. 1951 (ČSR ratifikovala 30. 10. 1957) zavazuje členské státy ILO k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za práci stejné hodnoty.⁶⁷

⁶⁶ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Český helsinský výbor, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020101>

⁶⁷ *Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty* [online]. MPSV, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z r. 1958 (ČSR ratifikovala 21. 1. 1964) zavazuje členské státy deklarovat a uskutečňovat politiku prosazování rovných příležitostí a zacházení v zaměstnání, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace, definovaná v prvním článku Úmluvy.⁶⁸

Důležitým dokumentem, který se podrobněji věnuje rovnému postavení žen a mužů, je *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. Vznikla na půdě OSN 18. 12. 1979. Jednotlivé státy se podepsáním této úmluvy přihlásily k odsouzení diskriminace žen ve všech jejích formách a zavázaly se neprodleně provádět politiku jejího odstranění zakotvením rovnoprávnosti žen a mužů v právních předpisech a přijetím legislativních opatření včetně sankcí, která veškerou diskriminaci žen zakazují. Jednotlivé články potom vymezují požadavky na přijetí opatření k odstranění diskriminace žen v konkrétních sférách, jako je vzdělání, politický a veřejný život, kultura, péče o zdraví, a v ostatních oblastech hospodářského a společenského života. Čl. 11 je věnován zajištění rovného postavení v zaměstnání a definuje rovná práva, kterých musí být dosaženo, a to zejména:

- a) právo na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí
- b) právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání
- c) právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování
- d) právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce

⁶⁸ *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)*, 1958 [online]. MPSV. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf>

- e) právo na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou
- f) právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.

Je také stanoven požadavek na pravidelné přehodnocování předpisů a na jejich revizi, zrušení nebo rozšíření v případě potřeby. ČSSR podepsala Úmluvu 17. 7. 1980.⁶⁹

4.2 Evropská unie

Právo ES lze rozdělit na dvě hlavní kategorie. Do *primárního práva* patří normy vytvářené členskými státy. *Sekundární právo* představují normy vytvářené orgány Společenství.⁷⁰

4.2.1 Primární právo

Od počátku sjednocujících aktivit po druhé světové válce si demokratické země usilující o ekonomickou prosperitu uvědomovali potřebu zakotvit právo na rovné příležitosti do zákonných norem. V r. 1949 založilo 10 západoevropských států Radu Evropy (v současnosti má 47 členů, ČR je členem od 30. 6. 1993). Jedním z hlavních cílů, které si od začátku své existence stanovila, byla ochrana lidských práv.⁷¹ V r. 1950 přijala Rada Evropy dokument nazvaný *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*. V platnost vešel v r. 1953. Zákaz diskriminace je uveden v čl. 14:

⁶⁹ *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. Internetové stránky Informačního centra OSN v Praze, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z:

<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

⁷⁰ TÝČ, V. *Základy práva evropských společenství pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a. s., 1999. s. 45. ISBN 80-7201-148-0

⁷¹ Tamtéž. s. 12.

„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“⁷²

V r. 1957 vzniklo Evropské hospodářské společenství (EHS), a to na základě jedné ze dvou tzv. Římských smluv, *Smlouvy o založení EHS* (současně byla podepsána Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii Euratom). Zde byl v čl. 119 poprvé zakotven princip rovné odměny za stejnou práci:

„Každý členský stát zajistí (...) uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel (...) vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:

- a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“⁷³

I když primární důvod zařazení čl. 119 byl ekonomický a původním cílem bylo především eliminovat výhodu firem spočívající právě v rozdílu mezd vyplácených různým skupinám, byl to první krok ke zrovnoprávnění postavení žen a mužů v podnikové praxi.⁷⁴

Významným mezníkem v oblasti rovného zacházení byla *Amsterdamská smlouva* z r. 1997, která pozměňuje Smlouvu o Evropské unii (podepsaná v Maastrichtu v r. 1992, platná od 1. listopadu 1993), Smlouvy o založení ES a související akty. Amsterdamská

⁷² *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. Český helsinský výbor, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>

⁷³ *Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství* [online]. Euroskop, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

⁷⁴ FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002. s. 5. ISBN 80-239-0486-8

smlouva začleňuje hledisko rovného zacházení mezi základní principy EU a zařazuje ho do všech oblastí komunitárních politik.⁷⁵ Nově přidaný čl. 6a rozšiřuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, uvedený v čl. 6 Smlouvy o EU, o další hlediska, jako jsou pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo světový názor, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace.⁷⁶ Článek 119 původní Smlouvy o založení ES byl rozšířen o další dva odstavce, které na jedné straně hovoří o zásadách rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže ve věcech zaměstnanosti a práce včetně stejné odměny za práci, na druhé připoutají možnost zavedení zvláštních výhod pro usnadnění profesní činnosti nebo vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře méně zastoupeného pohlaví.⁷⁷ Amsterodamská smlouva zavedla termín *Evropská strategie* zaměstnanosti, který byl následně podrobněji zformován na zasedání Evropské rady v Lucemburku. Rovné příležitosti jsou jedním ze čtyř pilířů této strategie.⁷⁸

V prosinci 2000 byla v Nice přijata *Listina základních práv Evropské unie*. Důvodem byl požadavek shrnutí základních práv obsažených v zákonech EU i vnitrostátních zákonech jednotlivých zemí. Kapitola III Listiny je věnována rovnosti a ochraně před diskriminací, čl. 23 pak výslovně uvádí požadavek na rovnost mezi ženami a muži ve všech oblastech. V r. 2009, se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost, získala Listina základních práv EU závazný právní účinek, stejný jako mají Smlouvy.⁷⁹

⁷⁵ FISCHLOVÁ, D. a M. SUCHOMELOVÁ. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. V: *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*, 1. vydání, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006. s. 5. ISBN 80-87007-12-3

⁷⁶ TÝČ, V. *Základy práva evropských společenství pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a. s., 1999. s. 223. ISBN 80-7201-148-0

⁷⁷ *Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a související akty* [online]. Euroskop, 2012 vid. [2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>

⁷⁸ FISCHLOVÁ D. a M. SUCHOMELOVÁ. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. V: *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006. s. 5. ISBN 80-87007-12-3

⁷⁹ *Listina základních práv a svobod* [online]. Europa.eu, 2012 [vid. 2012-04-02] Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_cs.htm

4.2.2 Sekundární právo

Vedle základních dokumentů primárního práva se rovným příležitostí věnují i orgány Společenství, především vydáváním směrnic. *Směrnice* jsou specifickým nástrojem ES, kterého je využíváno ke sjednocování právní úpravy v jednotlivých členských státech v konkrétních oblastech. Stanovují zásady, kterými se musí členské země řídit a implementovat je do své legislativy pod hrozbou sankcí za porušení povinností vyzývajících ze Smlouvy o ES. Nemají obecnou platnost, zavazují pouze členské státy.⁸⁰

Směrnice týkající se zamezení diskriminace v zaměstnání:

- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství

⁸⁰ TÝČ, V. *Základy práva evropských společenství pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a. s., 1999. s. 50.
ISBN 80-7201-148-0

- Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání⁸¹

V r. 2000 byla také přijata *Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů*, která na následujících pětileté období (2001-2005) stanovila pět hlavních cílů v oblasti rovnosti mužů a žen:

1. podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě
2. podpora rovné účasti a zastoupení
3. podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže

⁸¹ JENÍK I. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?* Praha: Občanský institut, 2007. s. 7.
EAN 978-80-86972-21-3

4. podpora rovnosti pohlaví v občanském životě

5. podpora změn genderových rolí a stereotypů⁸²

Na to navázala Evropská komise vytvořením *Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů* pro období let 2006-2010, který určil šest zásadních oblastí aktivit EU:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže
- sladění soukromého a profesního života
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraničí a rozvojové politice⁸³

Dalšími nástroji sekundárního práva jsou nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska⁸⁴ (např. doporučení Rady o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech).

4.3 ČR

Po roce 1989 vznikla potřeba zabudovat právo na rovné postavení a zacházení do právního systému. Vyžadovala si to jednak celospolečenská diskuze, která po pádu komunismu

⁸² FISCHLOVÁ D. a M. SUCHOMELOVÁ. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. V: *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. 1. vydání, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006, s. 5. ISBN 80-87007-12-3

⁸³ Tamtéž

⁸⁴ TÝČ, V. *Základy práva evropských společenství pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a. s., 1999, s. 50. ISBN 80-7201-148-0

propukla ve všech oblastech života ve snaze napravit pokřivený přístup z předchozích desetiletí, jednak plány ČR na připojení k ES, jehož podmínkou byla a je harmonizace vnitrostátní legislativy s evropským právem. Koncem devadesátých let minulého století pak započaly práce na provedení směrnic EU.⁸⁵

4.3.1 Legislativa

Ústava

Ústava je základním zákonem ČR, Byla schválena v prosinci 1992 s účinností od 1. ledna 1993 (Zákon č. 1/1993 Sb.). V preambuli je mimo jiné deklarována rovnoprávnost občanů a úcta k lidským právům. Základní práva a svobody jsou zaštitěny soudní mocí (čl. 4). Součástí ústavního pořádku je i Listina základních práv a svobod, jak je zakotveno v čl. 3 Ústavy.⁸⁶

Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod byla vyhlášena Českou národní radou v r. 1993 a v r. 1998 byla provedena změna ústavním zákonem č. 162/1998 Sb. Čl. 1 Listiny vymezuje práva a svobody jednotlivce jako „nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“.⁸⁷ Lidé jsou svobodní a v právech rovní. Pokud jde o rovnost v zaměstnání, relevantní je v první řadě čl. 3 v obecných ustanoveních, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

⁸⁵ FIALOVÁ E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 9. ISBN 978-80-86520-20-9

⁸⁶ ÚZ. *Ústava ČR*. Ostrava: Sagit, 2010. s. 5. ISBN 978-80-7208-808-9

⁸⁷ ÚZ. *Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2010. s. 16. ISBN 978-80-7208-808-9

Hlava čtvrtá je potom věnována hospodářským, sociálním a kulturním právům:

Čl. 26 zaručuje každému právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Čl. 27 vyjadřuje právo každého člověka na sdružování se v odborových organizacích a právo na stávkou v souladu se zákonnými podmínkami.

Čl. 28 hovoří o právu na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Čl. 29 garantuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a zdravotně postižené.

Čl. 32 je věnován ochraně rodiny a péči o děti. Ženám v těhotenství zaručuje zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.⁸⁸

Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon byl připravován od r. 2004. První návrh nebyl Parlamentem přijat, přestože nový Zákoník práce přijatý v r. 2006 se na antidiskriminační zákon v mnoha ustanoveních odvolával.⁸⁹ Byl schválen až v r. 2009 jako Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

§ 1 definuje předmět úpravy, § 2-5 vymezují základní pojmy. § 8 a 9 formulují zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, § 10-12 potom právní prostředky ochrany před diskriminací.

⁸⁸ ÚZ. *Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2010. s. 16. ISBN 978-80-7208-808-9

⁸⁹ FIALOVÁ E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 9. ISBN 978-80-86520-20-9

Zastavme se u § 6 a 7. Antidiskriminační zákon v nich určuje přípustné formy rozdílného zacházení. Ne všechny rozdíly v přístupu zaměstnavatele k pracovníkům lze totiž pokládat za diskriminaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se nepovažuje:

- stanovení rozdílného věku pro odchod do důchodu u žen a mužů
- rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání a v odborné přípravě k zaměstnání, pokud důvody spočívají v povaze vykonávané práce
- rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství
- opatření k zamezení nebo kompenzaci nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k jednomu z pohlaví a k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí⁹⁰

Pokud jde o pracovněprávní vztahy, hlavními zákonnými normami jsou Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti.

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. (v současné době ve znění zákona č. 375/2011 Sb. s účinností od 1. dubna 2012) upravuje především právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které vznikají při výkonu závislé práce. Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů řadí rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (§ 1a). Těmto zásadám je věnována Hlava IV první části v § 16 a 17. Kromě výslovného vyjádření povinnosti zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace odkazuje ve velké míře na antidiskriminační zákon. Paradoxně v době přijetí Zákoníku

⁹⁰ ÚZ. *Antidiskriminační zákon*. Ostrava: Sagit, 2010. s. 197 - 201. ISBN 978-80-7208-808-9

práce nebyl antidiskriminační zákon ještě schválen, odvolává se tedy na zákon v tu dobu neexistující a obsahuje tak méně antidiskriminačních norem než předchozí ZP.⁹¹

Ustanovení řešící rovné zacházení či přímo situaci žen jsou v různé podobě obsaženy i v následujících částech zákoníku, věnujících se již konkrétní problematice.

§ 41 určuje povinnost zaměstnavatele převést těhotnou či kojící ženu a matku do konce devátého měsíce po porodu na práci, která neohrožuje její těhotenství nebo mateřství.

§ 53 zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnankyni těhotné, na mateřské dovolené nebo čerpající rodičovskou dovolenou.

§ 103 ukládá zaměstnavateli povinnost přizpůsobit zaměstnankyním těhotným, kojícím a matkám do devátého měsíce po porodu prostory pro jejich odpočinek.

§ 110 by měl zaručit stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

§ 195-198 jsou věnovány mateřské a rodičovské dovolené.

§ 238-242 řeší pracovní podmínky zaměstnankyň. Hovoří se zde jak o zvláštních podmínkách pro těhotné či kojící ženy, tak i pro zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě.⁹²

Zákoník práce představuje důležitý nástroj k dosažení stejných podmínek pro muže a ženy v zaměstnání.

⁹¹ FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 9. ISBN 978-80-86520-20-9

⁹² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. *Zákoník práce, prováděcí předpisy vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2012*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3

Zákon č. 435/2004 Sb. (ve znění zákona č. 73/2001 Sb., účinný od 1. dubna 2011) upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Podle § 2, odst. 1, písm. J zahrnuje státní politika zaměstnanosti i opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s ženami a muži. § 4 je potom celý věnován rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, opět s výhradou rozdílného zacházení, které se za diskriminaci nepovažuje. Podle § 8 je za přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení zodpovědný Úřad práce.

Důležitým a ne vždy stoprocentně dodržovaným ustanovením je § 12, který zakazuje zaměstnavatelům činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter (odst. 1), vyžadovat osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele, a vyjadřuje povinnost zaručit všem osobám ucházejícím se o zaměstnání rovné příležitosti při jejich výběru (odst. 2). V oddíle věnujícím se správním deliktům je v § 139 a 140 porušení diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení kvalifikováno jako přestupek (fyzická osoba) nebo správní delikt (právnícká osoba), za který lze uložit pokutu ve výši 1 milionu korun.⁹³

4.3.2 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí

Nezbytnou podmínkou dosažení a kontroly rovnosti žen a mužů ve všech oblastech společnosti jsou opatření na úrovni státních institucí (vláda, parlament, veřejná správa), ať už ve formě zřizování nejrůznějších komisí, či realizací časově omezených projektů.

Od r. 1998 je každoročně přijímán akční plán s názvem *Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže*. Obsahuje opatření na zvyšování počtu žen ve vedoucích funkcích a na rovnoměrné zastoupení žen a mužů ve funkcích ve státní

⁹³ ÚZ. *Zákon o zaměstnanosti*. Ostrava: Sagit, 2011. s. 111, 151 – 152. ISBN 978-80-7208-892-8

správě. V každém roce je vyhodnocováno jeho plnění a je aktualizován pro další období.⁹⁴ Součástí Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v r. 2010 byl dokument *Východiska Strategie rovných příležitostí na období 2011 až 2015*. V něm byly v souladu s děním na evropské úrovni určeny strategické oblasti pro dosažení rovných možností:

1. Institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů.
2. Rovné příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích.
3. Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání.
4. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života.
5. Výchova a vzdělávání a rovné příležitosti žen a mužů.
6. Důstojnost a integrita žen.
7. Rovné příležitosti žen a mužů ve vnějších vztazích.
8. Další aktuální témata.
9. Horizontální témata:
 - podíl mužů a takzvaných mužských témat v rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů
 - Potírání genderových stereotypů
 - Role nestátních subjektů, sociálních partnerů, akademické obce a občanské společnosti v prosazování rovnosti žen a mužů

⁹⁴ FISCHLOVÁ D. a M. SUCHOMELOVÁ. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. V: *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. 1. vydání, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006. s. 12. ISBN 80-87007-12-3

Pro každou oblast byl stanoven dlouhodobý cíl, kterého by mělo být dosaženo.⁹⁵

Veřejný ochránce práv (ombudsman)

Druhá část Antidiskriminačního zákona je věnována úloze veřejného ochránce práv. Ten přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami.⁹⁶ Institut Veřejného ochránce práv byl ustaven zákonem č. 349/1999 Sb. a slouží obecně k ochraně osob před jednáním úřadů a státních institucí, které nejednají demokraticky a v souladu s právem, případně nejednají vůbec. Právě schválením Antidiskriminačního zákona se ombudsman stal orgánem pomáhajícím obětem diskriminace.⁹⁷

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Byla zřízena usnesením vlády ČR v r. 2001. Je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.⁹⁸

Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže
- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže

⁹⁵ *Východiska Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015* [online]. MPSV, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf

⁹⁶ ÚZ. *Antidiskriminační zákon*. Ostrava: Sagit, 2010, s. 201. ISBN 978-80-7208-808-9

⁹⁷ ÚZ. *Zákon o Veřejném ochránci práv*. Ostrava: Sagit, 2010, s. 135. ISBN 978-80-7208-808-9

⁹⁸ FERRAROVÁ E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 10. ISBN 976-80-86520-03-2

- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů

K naplňování cílů Rady je ustaveno několik výborů:

- výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů
- výbor pro prevenci domácího násilí
- výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života
- výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice⁹⁹

Rada vlády pro lidská práva

Rada vlády pro lidská práva byla zřízena v r. 1998 jako poradní orgán vlády pro problematiku ochrany lidských práv. Kontroluje jednak dodržování Ústavy a Listiny základních lidských práv a svobod, jednak plnění mezinárodních závazků ČR při ochraně lidských práv vyplývajících z mezinárodních dohod, mimo jiné i Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.¹⁰⁰

⁹⁹ Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [online]. MPSV, 2012 [vid. 2012-04-02] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12153>

¹⁰⁰ FERRAROVÁ E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 11. ISBN 976-80-86520-03-2

Na půdě Poslanecké sněmovny je zřízena *Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti*, která kromě pravidelných schůzí pořádá semináře či konference na dané téma.¹⁰¹

4.3.3 Neziskový sektor

Přes uvedené aktivity státních orgánů nedosahuje institucionální zajištění rovného postavení žen a mužů úrovně mnoha jiných zemí v EU. Významnou roli proto hrají neziskové organizace, občanská sdružení, centra či konzultační střediska, která se v různé formě angažují v genderové problematice.¹⁰² Zřejmě nejúplnější seznam téměř osmdesáti institucí lze nalézt na internetových stránkách www.feminismus.cz. To samozřejmě neznamená, že se jedná o organizace prosazující pouze feminismus, dokonce v jeho extrémní podobě. Naopak, mnoho z nich se zabývá pomocí ženám v nouzi, poskytováním sociálních služeb či poradenstvím v těhotenství a mateřství nebo v oblasti pracovních příležitostí.

Mezi nejznámější patří *Gender Studies*, organizace, která se teoreticky i prakticky věnuje rovným příležitostem zejména na trhu práce a ve velké míře vydává publikace související s tímto tématem.¹⁰³ Dalšími organizacemi zabývajícími se podnikovou či podnikatelskou sférou rovnosti žen a mužů jsou například *Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen*, *Asociace podnikatelek a manažerek ČR* a podobná sdružení na regionální úrovni - *Jihočeská* či *Moravská asociace podnikatelek a manažerek*.

V souvislosti s dalšími aktuálními tématy můžeme jmenovat sdružení *Jihočeské matky*, jejichž posláním je ochrana přírody a dlouhodobou aktivitou snaha o zastavení využívání rizikových technologií, např. v atomové elektrárně Temelín. Prospěšnou činnost vykonává

¹⁰¹ *Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti* [online]. PČR, 2012 [vid. 2012-04-02] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=4800>

¹⁰² FERRAROVÁ E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 10. ISBN 976-80-86520-03-2

¹⁰³ JURAIDA Š., V. KUCHAROVÁ a K. MACHOVCOVÁ. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2006. s. 5. ISBN 80-86520-12-9

Aliance proti domácímu násilí, která se ustavila na půdě parlamentu, nebo občanské sdružení *ROSA*, pomáhající týraným a osamělým ženám. Další aktivity fungují na bázi mateřských center, církevních organizací, zájmových sdružení či různých nadací.¹⁰⁴

V zemích západní Evropy a v USA existují soutěže zaměřené na společenskou odpovědnost a firemní politiku. I v ČR, i když zdaleka ne v takové míře, se uskutečňují podobné projekty. Jde například o ocenění *Zaměstnavatel roku*, které od r. 2003 vyhlašuje společnost Fincentrum Media, nebo soutěž *Stejná šance*, ve které občanské sdružení Rytmus oceňuje zaměstnavatele, kteří umožňují uplatnění handicapovaným osobám. Již zmíněná společnost Gender Studies vyhlašuje od r. 2004 soutěž *Firma roku: rovné příležitosti* (původní název byl Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR). Jsou v ní oceňováni zaměstnavatelé, kteří aktivně uskutečňují politiku rovného přístupu ke všem zaměstnancům.¹⁰⁵

4.3.4 Vnitropodnikové nástroje

Prosazování rovných příležitostí v zaměstnání je ve velké míře zmiňováno v souvislosti se společenskou odpovědností firem (CSR – Corporate Social Responsibility). CSR podle definice znamená takový „způsob podnikání, kdy se firmy cíleně zaměřují nejen na ekonomická, ale rovněž na environmentální, etická a sociální hlediska svého podnikání“.¹⁰⁶ Z ekonomického hlediska to pro firmu znamená např. transparentní chování firmy, kvalitu a bezpečnost vyráběných produktů či poskytovaných služeb nebo dobré vztahy s dodavateli a zákazníky. V sociální rovině především péči o zaměstnance a dobročinnost.¹⁰⁷

¹⁰⁴ *Ženské organizace* [online]. www.feminismus.cz, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>

¹⁰⁵ DUŠKOVÁ, K. Prosazování rovných příležitostí je pro podnik výhodné. V: *Náklady a zisky rovných pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 47. ISBN 80-86520-14-5

¹⁰⁶ TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2006. s. 4. ISBN neuvedeno

¹⁰⁷ Tamtéž

Mnoho autorů uvádí jako jeden z hlavních nástrojů dosažení rovnosti sladění pracovního a osobního života, které umožní především ženám – matkám zapojit se rovnocenně do pracovního procesu firmy. To spočívá především v zavedení flexibilních pracovních podmínek ve formě pružné nebo zkrácené pracovní doby, částečných úvazků nebo práce z domova.¹⁰⁸ Další možností je existence zařízení denní péče o děti (jesle, školky, dětské koutky) v blízkosti zaměstnání, kde je postaráno o děti pracovníků a které firma může i finančně podporovat.¹⁰⁹ Tato opatření umožní ženám, které o to mají zájem, dřívější návrat do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené.

Zcela zásadní z hlediska diskriminace se jeví procedura náboru a přijímání nových pracovníků. Uchazeči o zaměstnání by měli být posuzováni pouze podle svých schopností, znalostí, případně praxe. Pokud to typ práce umožňuje, v inzerátech by se měl objevit název pozice pro obě pohlaví. Osobní otázky např. na plánování mateřství jsou zakázány zákonem.

Samozřejmostí by měla být stejná odměna za stejnou práci pro ženy i muže. Přestože je zásada rovné mzdy výslovně zakotvena v české legislativě, mzdové rozdíly přetrvávají.¹¹⁰

Kromě rozdílů ve mzdách je jedním z hlavních znaků diskriminace ztížený přístup žen k manažerským pozicím, způsobený systémem na první pohled nezpozorovatelných překážek, který je znám pod pojmem *skleněný strop*. Jde o neviditelnou bariéru, která ženám buď výrazně ztěžuje nebo přímo znemožňuje postup na vyšší pozici.¹¹¹ Firmy, které se chtějí chovat společensky zodpovědně, mají prostředky, jak si vychovat vlastní vedoucí pracovníky a pracovnice. Jde především o programy pro vzdělávání a rozvoj kariéry, mezi

¹⁰⁸ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 16. ISBN 978-80-86520-19-3

¹⁰⁹ FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 34. ISBN 978-80-86520-20-9

¹¹⁰ TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2006. s. 7. ISBN neuvedeno

¹¹¹ KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. s. 146. ISBN 80-7261-117-8

nimi pak hrají důležitou úlohu vzdělávací programy pro ženy, které podporují jejich kariérní růst a zvyšují motivaci.¹¹²

Opatření, které firmy dobrovolně zavádějí pro odstranění diskriminace, by pro ně kromě zlepšování dobrého jména v očích veřejnosti měla znamenat i ekonomický přínos.

¹¹² VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 29 - 31. ISBN 978-80-86520-19-3

5 Ekonomický přínos rovného zacházení pro firmy

Je zřejmé, že mezinárodní i státní instituce mají mnoho nástrojů, jak zamezit diskriminaci žen v zaměstnání. Z uvedených statistik však vyplývá, že ženy jsou placeny hůře než muži a mají také ztíženou možnost uplatnit se ve vedení firem. Proč tato situace přetrvává navzdory aktuálnosti tématu a široké společenské diskuzi i zákonným opatřením ze strany státních orgánů? Firmy musí samozřejmě dodržovat zákony země, ve které podnikají. Nicméně už z definice podnikání podle zákona je účelem podnikání dosažení zisku.¹¹³ Vyplatí se tedy firmám diskriminovat nebo naopak zachovávat rovné podmínky pro všechny? A lze vůbec objektivně určit, zda je například rozdíl ve mzdách projevem diskriminace, nebo pouze spravedlivým zhodnocením výkonnosti zaměstnanců? Podívejme se na motivaci firem v této oblasti z hlediska ekonomických teorií i praktického přínosu pro podniky.

5.1 Ekonomické modely diskriminace

Ve čtvrté kapitole byly popsány modely diskriminace, jak je formulovali ekonomové v průběhu 20. stol. U každého z těchto modelů lze vyjádřit přínos či ztrátu, které firmám příslušné modelové chování přináší. (Pokud není uvedeno jinak, následující část vychází z publikace Kapitoly z ekonomie trhů práce od D. Brožové.¹¹⁴)

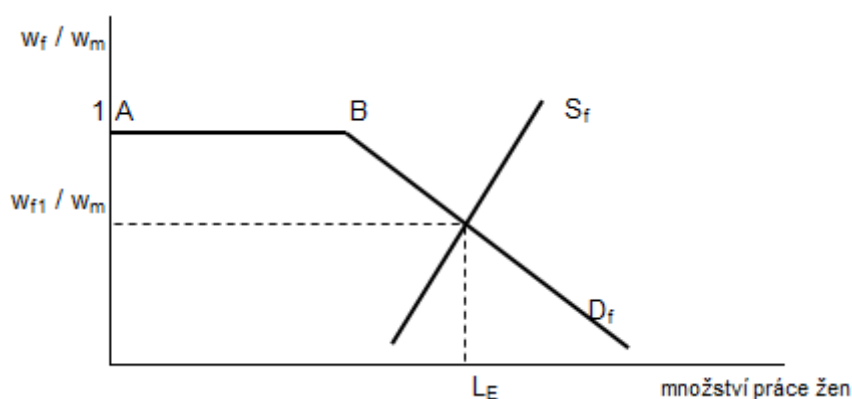
5.1.1 Model s diskriminačními preferencemi

Jak bylo řečeno, diskriminační preference mohou nabývat různých forem. Zaměřme se na diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatel, který nepreferuje muže na úkor

¹¹³ ŽIŽKA, M. *Ekonomika a řízení podniku*. Liberec: TUL v Liberci, 2006. s. 8. ISBN 80-7372-115-5

¹¹⁴ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Nakladatelství VŠE, 2006. s. 90-101. ISBN 80-245-1120-7

stejně produktivních žen, považuje pracovníky obou pohlaví za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Pokud je zaujatý vůči ženám, jejich zaměstnávání pro něj představuje určité náklady (subjektivní či psychické). Pro vyjádření těchto nákladů Becker používá tzv. *diskriminační koeficient* MDC (the market discrimination coefficient).¹¹⁵ Na rozdíl od zaměstnavatele, který nemá diskriminační preference a vyplácí tudíž ženám i mužům stejnou mzdu $w = w_m = w_f$, pro zaujatého zaměstnavatele jsou náklady na zaměstnávání žen vyšší o MDC. Bude tedy ochoten zaměstnávat ženy jen za mzdu o tento koeficient nižší ve srovnání se mzdou mužů, tedy $w_f = w - MDC = w_m - MDC$. Čím vyšší je averze firmy k zaměstnávání žen, tedy čím vyšší je MDC, tím nižší mzdu je ochotna ženám zaplatit za stejnou práci, kterou pro ni vykonávají muži. Grafické znázornění této situace je na obrázku 12:



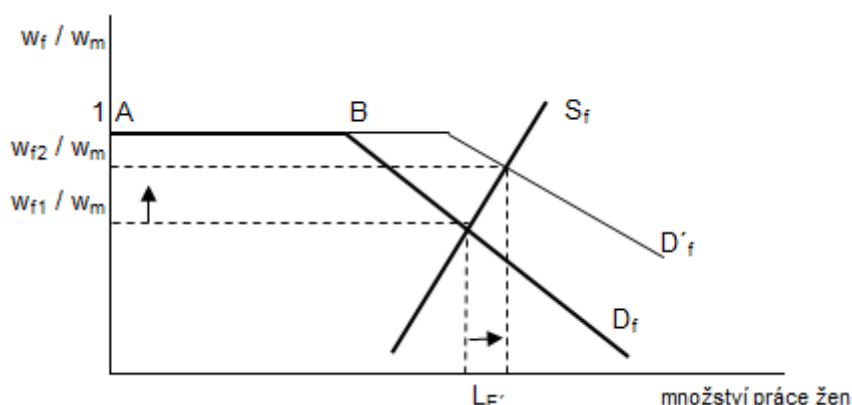
Obrázek 12: Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů

Zdroj: Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 92

Úsečka AB na poptávkové křivce reprezentuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí, kteří jsou ochotni vyplácet ženám i mužům stejnou mzdu ($w_f / w_m = 1$). Klesající část poptávkové křivky představuje rostoucí MDC u diskriminujících zaměstnavatelů. Při úrovni mezd žen w_{f1} jsou ženy nájímány pouze těmi zaměstnavateli, jejichž MDC je nižší než $1 - w_{f1} / w_m$.

¹¹⁵ BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. s. 17, ISBN 0-226-04116-6.

Při snížení tendence diskriminovat vzroste počet firem ochotných zaměstnávat ženy za stejnou mzdu jako muže (prodloužení horizontální části poptávky) a dochází ke snížení MDC u ostatních zaměstnavatelů (zmírnění sklonu klesající části poptávkové křivky). Vznikne tak nový rovnovážný bod, a jak ukazuje obrázek 13, důsledkem je zvýšení zaměstnanosti žen i poměru mezd $w_{f2} / w_m > w_{f1} / w_m$.



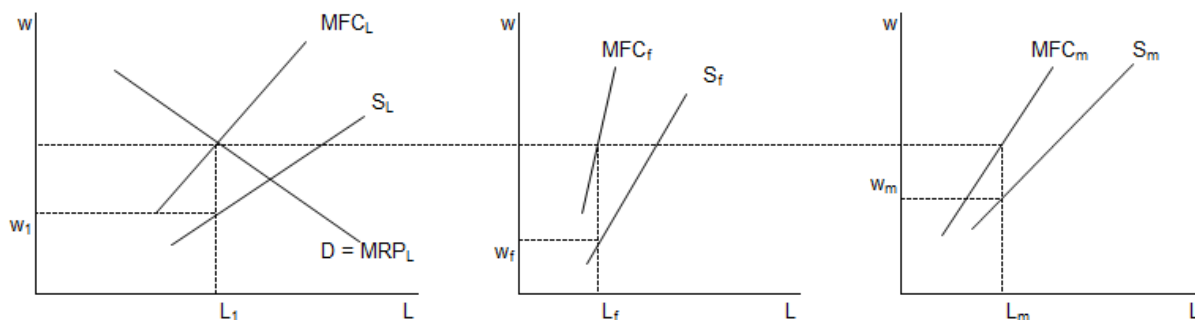
Obrázek 13: Změna diskriminačních preferencí zaměstnavatelů

Zdroj: Brožová, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce, s. 92

Z grafu je patrné, že při rovnovážné mzdě $w_f < w_m$ mají firmy, které najímají ženy, nižší náklady na mzdy, než jejich konkurenti, kteří zaměstnávají pouze muže. Becker tak z tohoto modelu vyvodil závěr, že diskriminace je potlačována konkurencí na trhu. Nicméně fakt, že diskriminace v zaměstnání přetrvává, vyvolal potřebu dalších analýz a vznik nových modelů

5.1.2 Diskriminující monopson

Na rozdíl od předchozího modelu není příčinou diskriminace zaujatost zaměstnavatelů. Ti pouze využívají své monopsonistické síly na trhu práce pro zvýšení svého zisku. Předpokladem je rozdíl v elasticitě nabídkové křivky práce u žen a mužů (obrázek 14):



Obrázek 14: Mzdová diskriminace monopsonu

Zdroj: Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 94

Rozdělení subjektů nabízejících práci do dvou skupin je znázorněné dvěma křivkami nabídky práce s různou elasticitou (S_f , S_m). Firma bude najímat optimální množství práce L ($L = L_f + L_m$), a pokud by nediskriminovala, platila by všem pracovníkům mzdu w_1 . Uplatňování mzdové diskriminace jí však umožňuje najímat množství ženské práce L_f za mzdovou sazbu w_f a množství mužské práce L_m za mzdovou sazbu w_m .¹¹⁶

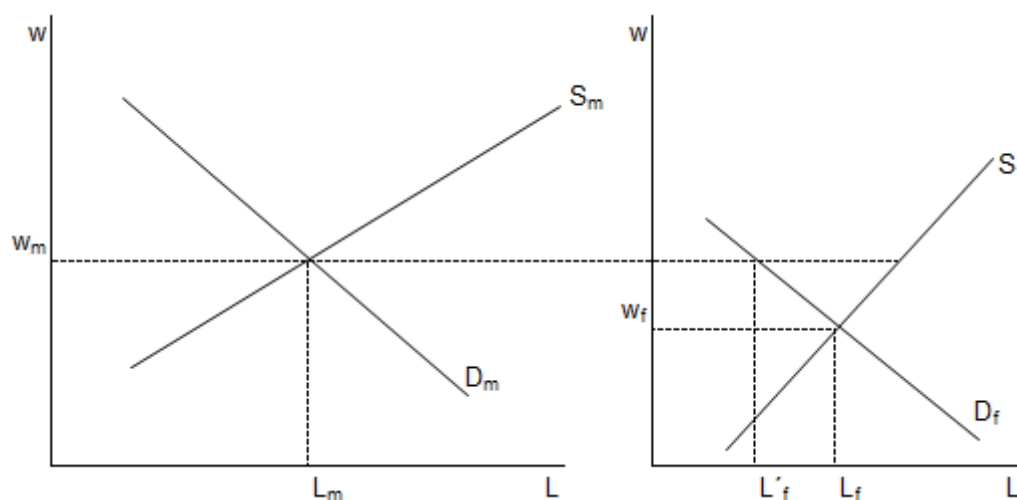
Jak vyplývá z grafu, nižší elasticita nabídky práce žen (z důvodu omezených alternativních příležitostí) vede k situaci, kdy mzda žen je při mzdové diskriminaci monopsonu nižší, než by byla bez ní. Naopak mzda mužů je vyšší než bez diskriminace. Oproti Beckerově modelu s diskriminačními preferencemi je zde zásadní rozdíl. Monopson diskriminací snižuje mzdové náklady, čímž zvyšuje svůj zisk. Realizuje tak výhodu oproti konkurenci, která nediskriminuje. Monopsonistická firma nemá žádný ekonomický důvod k rovnému odměňování žen a mužů.

5.1.3 Teorie statistické diskriminace

I tento model pracuje s nižší elasticitou nabídky práce žen, dalším faktorem je však i rozdíl v poptávce firem po práci žen a mužů. Ten je způsoben odlišným očekáváním zaměstnavatelů.

¹¹⁶ HOŘEJŠÍ, B. aj. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management press, 2010, s. 406.
ISBN 978-80-7261-218-5

Firmy mají k dispozici pouze omezené informace o jednotlivci – uchazeči o práci a posuzují ho proto podle průměrných charakteristik společenské skupiny, do které jej zařadí (věk, vzdělání, pohlaví). Potom např. u všech mladých žen očekávají brzký odchod na mateřskou dovolenou, u matek častější absence z důvodu péče o děti. Pokud se uchazeč odlišuje od průměru, dochází k jeho diskriminaci a naopak neodůvodněné preferenci člena jiné skupiny, v tomto případě mužů. Odlišná očekávání firem se projeví ve vyšším očekávaném mezním produktu u mužů a tím i ve vyšší poptávce po práci mužů než žen (obrázek 15):



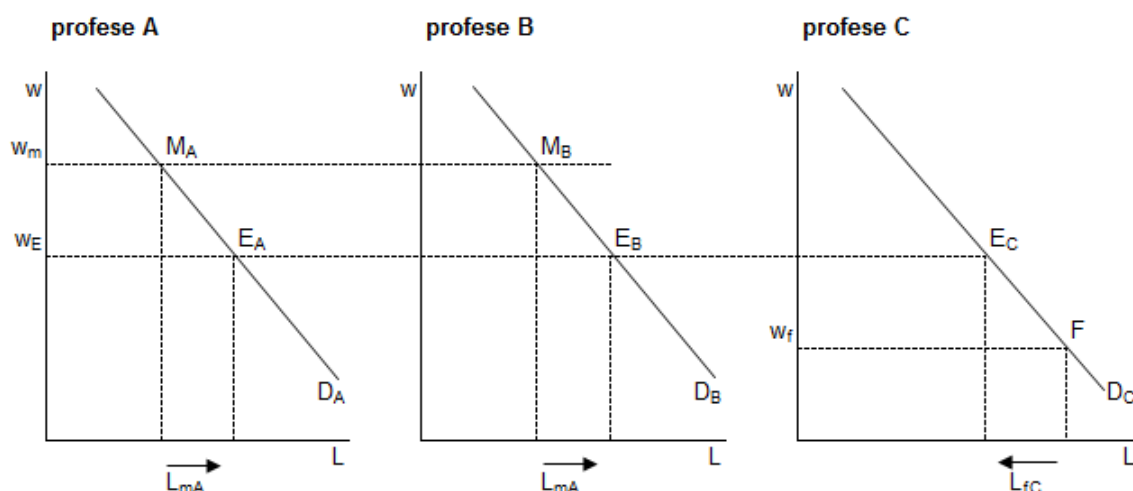
Obrázek 15: Trh práce mužů a žen

Zdroj: Brožová, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce, s. 96

Poptávka po práci mužů se nachází víc vpravo od počátku a pokrývá větší trh. Spolu s vyšší elasticitou nabídky práce mužů určuje rovnovážnou mzdu na trhu práce mužů, která je vyšší, než rovnovážná mzda žen. Na grafu lze názorně vidět, že pokud by firmy byly nuceny platit ženám stejnou mzdu jako mužům, došlo by ke zvýšení nezaměstnanosti žen, protože by jich najímaly méně (L'_f) a upřednostňovaly by muže. Pokud by tak neučinily, měly by vyšší náklady na mzdy než jejich konkurenti, kteří by zaměstnávali převážně muže. V modelu statistické diskriminace diskriminující firma získává výhodu.

5.1.4 Vytěšňovací model

Základem tohoto modelu je rozdělení profesí na typicky mužské a typicky ženské a skutečnost, že ženy mají do mužských profesí znesnadněný přístup. Zjednodušený model předpokládá tři odvětví, všechna mají stejnou křivku poptávky po práci. Dalším předpokladem je stejná produktivita práce žen a mužů na všech třech odvětvových trzích práce. Profese A a B jsou typicky mužské a muži se mezi ně rozdělí rovným dílem. Ženy jsou vytlačovány do profese C jako typicky ženské. To ovlivňuje úroveň mzdy pro ženy, která je nižší než v profesích A a B (protože v profesi C je nižší hodnota mezního produktu práce). Diskriminace tedy nespočívá v tom, že by ženy dostávaly nižší mzdu než muži za stejnou vykonávanou práci, nýbrž ve skutečnosti, že se nemohou přemístit do profesí či oborů s vyšší hodnotou mezního produktu práce a tím dosáhnout vyšší mzdy. Obrázek 16 představuje situaci, kdy by se z legislativních nebo společenských důvodů změnily podmínky a ženám by se otevřel vstup do profesí A a B:



Obrázek 16: Vytěšňovací model

Zdroj: Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 97

Přesun by trval do chvíle, kdy by se mezní produkty práce ve všech třech odvětvích vyrovnaly a mzda by se v nich ustálila na úrovni w_E . Výsledná rovnováha znamená pro ženy vyšší mzdovou sazbu než při diskriminaci, pro muže naopak nižší. Důležitým důsledkem je přínos celé společnosti. Přesun pracovní síly z méně produktivního odvětví C přináší zvýšení výroby v produktivnějších odvětvích A a B a tím nárůst celkové produkce.

5.2 Vliv na podnikové procesy

Vybrané ekonomické modely se neshodují v názoru, zda prosazování rovnoprávného postavení všech zaměstnanců je pro firmy výhodné, či zda se jim spíše vyplatí toto hledisko ignorovat. Ekonomické teorie však popisují modelové situace. V praxi je chování firem, zaměstnanců i zákazníků ovlivněno mnoha dalšími faktory. Jaká je praktická zkušenost a dosažené výsledky, které firmám různý přístup v této oblasti přináší?

Vnitropodnikové nástroje k dodržování či prosazování rovných příležitostí, zmíněné v předchozí kapitole, znamenají pro firmu vždy určité náklady. Motivací pro podniky by tedy kromě povinností vyplývajících ze zákona měla být vidina přiměřeného zisku (případně snížení jiných nákladů), který vynaložené náklady kompenzuje. Zejména v západní Evropě je realizováno mnoho průzkumů a studií, ve kterých výzkumné agentury zjišťují produktivitu zaměstnanců a výkonnost firem v závislosti na míře jejich aktivního zapojení do podnikových procesů. Zřejmě nepřekvapí, že nezájem vedení podniků o soukromý život zaměstnanců, nedostatečný trénink nebo malá možnost profesního rozvoje přispívají k nízkému zájmu zaměstnanců o svou práci, což vede ke zvýšené míře absencí a tím k výrazným ekonomickým ztrátám.¹¹⁷

Velkým problémem současných vyspělých ekonomik je stárnutí populace. Jedním z důsledků tohoto faktu jsou i problémy s náborem kvalitních pracovníků. Řešením může být zapojení dříve méně využívaných lidských zdrojů, tedy především žen s malými dětmi, a jejich uplatnění na vedoucích pozicích.¹¹⁸ Větší uplatnění žen však neřeší jen potíže se získáváním nových pracovních sil. Švédská studie *Gender and Profit*, provádějíci v 90. letech průzkum ve 14 000 švédských podnicích, ukázala souvislost mezi ziskovostí firmy s genderově rovnoměrným zastoupením žen a mužů v organizaci. Vliv většího zastoupení

¹¹⁷ LETHERT, A. Úvod. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 2. ISBN 80-86520-14-5

¹¹⁸ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 8. ISBN 978-80-86520-19-3

žen ve vedení firem na ziskovost nebyl prokázán.¹¹⁹ Naopak některé studie ve Spojených státech došly k závěrům, že firmy s větším zastoupením žen na vedoucích pozicích mají větší finanční výkonnost.¹²⁰

Jaké jsou přínosy v každodenní podnikové praxi? Pavlica člení argumenty pro změny ve vztazích žen a mužů na pracovišti do pěti hlavních skupin:

1. Využití principů a základních myšlenek managementu diverzity – jde o akceptování rozdílností mezi jednotlivci, jejich pozitivní využití a minimalizaci problémů s nimi spojených.¹²¹ Firmy, jednotlivá oddělení či pracovní skupiny, ve kterých je různým skupinám umožněno plnohodnotné zapojení a uplatnění, jsou dlouhodobě efektivnější než ty, které otázku diverzity neřeší. Potvrzuje to i rozsáhlý dlouhodobý výzkum britského teoretika v oblasti managementu Mereditha Belbina, z něhož plyne, že různorodé týmy jsou při řešení stejného úkolu o mnoho úspěšnější než týmy homogenní.¹²²
2. Pracovní motivace a spokojenost – v pracovním prostředí bez diskriminace se zaměstnanci cítí jistější, což pozitivně ovlivňuje jejich pracovní výkon.
3. Formování a stabilizace kvalitního zaměstnaneckého kolektivu – rovné podmínky jednak umožňují lepší využití potenciálu zaměstnankyň, jednak přitahují do firmy další schopné ženy z prostředí vně podniku.
4. Politické argumenty – kromě nutnosti dodržovat zákony ČR i EU hraje korektní chování firmy v genderové oblasti zásadní roli při úsilí získat zahraniční zakázky.

¹¹⁹ MACHOVCOVÁ, K.. Studie souvislostí mezi rovnými příležitostmi a ziskovostí firem. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 12 – 15. ISBN 80-86520-14-5

¹²⁰ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 10. ISBN 978-80-86520-19-3

¹²¹ MACHOVCOVÁ, K., ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 57. ISBN 80-86520-14-5

¹²² VELÍŠKOVÁ, H. Rovné příležitosti – dobrá nebo špatná investice? V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 5. ISBN 80-86520-14-5

5. Pozitivní dopady na image organizace – firmy vynakládají mnoho prostředků na reklamu pro své produkty. Ty, které jsou schopny prezentovat svou strategii rovného zacházení, dostávají možnost pozitivní propagace v médiích (soutěže o firmu roku apod.), a tím mohou na svou stranu získat nové zákazníky. Naopak negativní reklama při odhalení diskriminace může firmu dlouhodobě morálně i finančně poškodit v očích veřejného mínění, zákazníků i obchodních partnerů.¹²³

K uvedeným důvodům je možné přidat ještě úspory při náboru nových zaměstnanců. Vyšší náklady spojené s propracovanými HR procesy se firmě vrací v podobě snížení rizika výběru nesprávného zaměstnance a tím vyšší efektivity při zapracování a tréninku nově příchozích pracovníků. Jen firma, která nediskriminuje při náboru, může najmout ty nejlepší.¹²⁴ Shrnutí nákladů a zisků v některých firemních procesech nabízí tabulka 7:

¹²³ PAVLICA, K. Integrace principů genderové rovnosti do personální politiky organizací. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 8. ISBN 80-86520-14-5

¹²⁴ VELÍŠKOVÁ, H. Rovné příležitosti – dobrá nebo špatná investice? V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 5. ISBN 80-86520-14-5

Tabulka 7: Náklady a zisky rovných příležitostí

Oblast podpory	Náklady	Zisky
Nediskriminační nábor a výběr	proškolení personálu, změny ve způsobu náboru a výběru	širší pole uchazečů a uchazeček, zvýšení možnosti výběru
		vyšší objektivita náboru a výběru zaměstnanců, zvýšení efektivity
		prevence neúspěšného náboru a výběru
		zvýšená atraktivita firmy, vyšší počet obdržených žádostí
Profesní růst žen	zajištění školitelů, zajištění školení mimo prostory firmy	časová i finanční úspora v poměru k externímu náboru
	personální náklady v souvislosti s organizačním zajištěním	zvýšení spokojenosti a motivace pracovníků, snížení fluktuace
Kontakt během mateřské a rodičovské dovolené, sladování osobního a pracovního života	náklady spojené se zajištěním práce z domova	pokračování dlouhodobých projektů bez nutnosti předávání jiným osobám
		krátkodobé pokrytí pracovního místa při výpadku jiného zaměstnance
		lepší možnost plánování obsazení pracovních míst
	zajištění organizačních změn, přerozdělení úkolů	udržení kvalifikace zaměstnankyň
		úspory při případném propuštění spojeném s odstupným
		menší stres pro zaměstnance
	zintenzivnění komunikace	úspory při náboru zaměstnanců na dobu určitou
		časové úspory na adaptaci nových pracovníků
		snížení ztrát z důvodu neefektivního předávání informací při odchodu
		nižší ztráty know - how
Programy diverzity	vybudování intranetu a dalších komunikačních kanálů	podpora rozvoje firemní kultury
	náklady spojené s realizací vzdělávání a neformálních setkání	dobrá zpětná vazba, která motivuje
		zúčastněné a zvyšuje pocit sounáležitosti s organizací

Zdroj: MACHOVCOVÁ K. Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže

5.3 Vliv na zákazníky – průzkum chování

Praktickou část diplomové práce tvoří průzkum mezi spotřebiteli.

5.3.1 Cíl průzkumu

Jako jeden z argumentů pro dodržování zásad rovného zacházení je uváděn pozitivní dopad na image podniku. Existuje mnoho skupin v okolí podniku, které jsou pro něj důležité, a které ovlivňují jeho jednání. Mezi nejdůležitější patří zákazníci a dodavatelé, zaměstnanci, akcionáři, banky, média, státní orgány nebo občanská veřejnost.¹²⁵ Tyto tzv. zájmové skupiny mají přímý vliv na úspěch či neúspěch v podnikání firmy. Z hlediska obratu a zisků lze za nejvýznamnější skupinu považovat zákazníky. Když si nikdo nekoupí produkt, který firma nabízí, její existence postrádá smysl. Otázkou je, zda český zákazník může být při nákupu zboží nebo služeb ovlivněn společensky odpovědným, či naopak neodpovědným chováním firmy. Cílem průzkumu bylo tedy zjistit, je-li pro spotřebitele hlavní preferencí cena či kvalita produktu, nebo zda dlouhodobá široká diskuze na téma korektního jednání podniků, ať už v oblasti lidských vztahů, ale i např. ekologie, přináší výsledky v podobě odmítání výrobců, kteří odpovědnost vůči svému okolí neprojevují.

5.3.2 Metodika průzkumu a složení respondentů

V dotazníku byly po zjištění věku, pohlaví a čistého měsíčního příjmu položeny tři otázky:

1. Jsou pro Vás při nákupu důležité informace o výrobcí nakupovaného zboží?
(Ano/Ne)
2. Pokud ano, které informace o výrobcí jsou pro Vás důležité, případně které byste aktivně vyhledávali? Seřad'te kritéria podle důležitosti od nejdůležitějšího po nejméně důležité na stupnici od 1 do 5. (Kritéria se týkala věhlasu značky, záruky

¹²⁵ ŠVANDOVÁ, Z. *Úvod do marketingové komunikace*. Liberec: TUL, 2002. s. 35. ISBN 80-7083-637-7

kvality produktů, a dále postojů firmy k životnímu prostředí, lidským právům a případné diskriminaci.)

3. Bylo by pro Vás zjištění, že firma diskriminuje své zaměstnankyně, důvodem, abyste přestali kupovat její výrobky? (Rozhodně ano/Uvažoval/a bych o tom/Ne)
Otázka byla uvedena s podrobnějším vysvětlením, že jde především o mzdovou a kariérní diskriminaci.

Dotazník byl rozeslán jako soubor aplikace Microsoft Excel prostřednictvím internetu a díky ochotným spolupracovníkům se kromě Liberce podařilo získat velkou část odpovědí i ze středních Čech a severní Moravy.

Šetření se zúčastnilo 141 osob, z toho 89 žen a 52 mužů. Věkové složení je uvedeno v tabulce 8 a rozdělení podle výše příjmu v tabulce 9:

Tabulka 8: Věkové složení respondentů

Věková skupina	20-30	31-40	41-50	51-60	nad 60
Počet respondentů	23	46	50	10	12

Zdroj: vlastní

Tabulka 9: Čistý měsíční příjem

Čistý měsíční příjem (tis. Kč)	< 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 -35	> 35
Počet respondentů	6	19	50	31	15	12	8

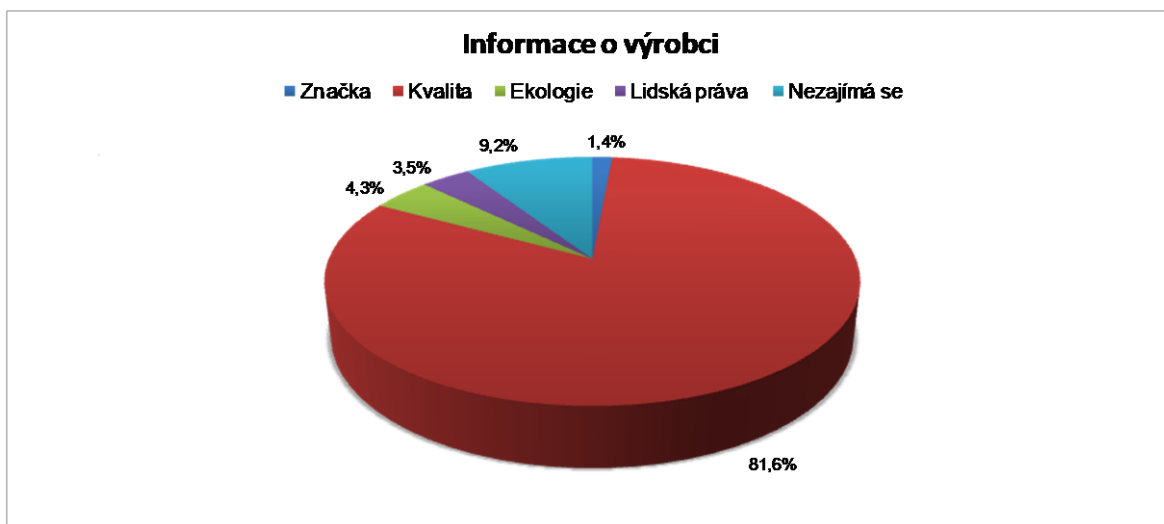
Zdroj: vlastní

5.3.3 Výsledky šetření

Informace o výrobcí

První část dotazníku zjišťovala, zda spotřebitelé aktivně vyhledávají informace o výrobcí zboží, které nakupují. Pouze pro 13 ze 141 dotazovaných takové informace nejsou důležité. Ze zbývajících 128 respondentů se plných 89,8 % zajímá v první řadě o kvalitu a

životnost produktu. Šetrné chování výrobce k životnímu prostředí je prioritou pro 4,3 % dotazovaných, jeho postoj k lidským právům pro 3,5 %, z toho však jen dva lidé odpověděli, že by se aktivně zajímali v první řadě o chování firmy v oblasti rovného zacházení se ženami a muži. Pouze dva z odpovídajících se také prioritně zajímají o věhlas značky. Výsledky shrnuje obrázek 17:



Obrázek 17: Informace o výrobci vyhledávané spotřebiteli

Zdroj: vlastní

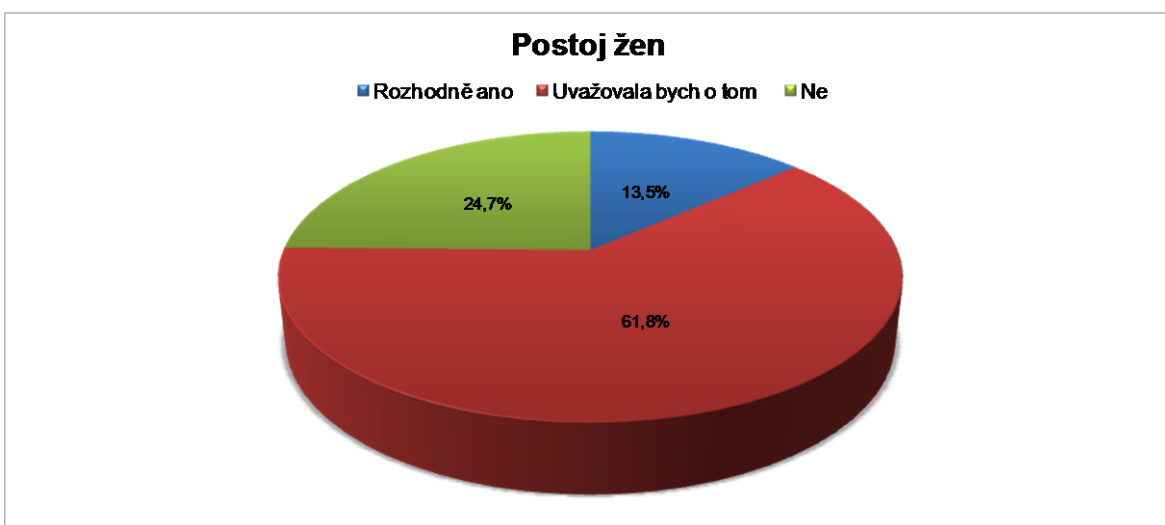
Reakce na negativní reklamu

Druhá část dotazníku měla za úkol určit reakci kupujících na zprávy o nekorektním chování firmy ke svým zaměstnankyním. Nadpoloviční většina respondentů odpověděla, že by uvažovala o odmítnutí nákupu zboží od takového výrobce. 12,8 % odpovídajících by výrobce změnilo bez váhání, zatímco 28,4 % by v takovém případě své zvyklosti ani producenta neměnilo (obrázek 18):

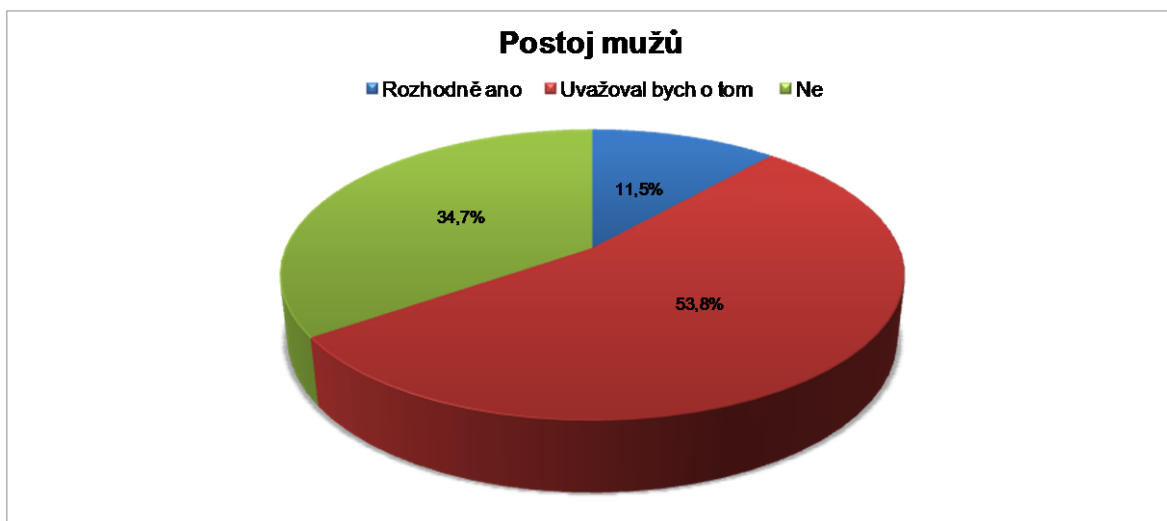


Obrázek 18: Změna preferencí zákazníků
 Zdroj: vlastní

Mírně se liší postoj žen a mužů, především u záporné odpovědi. Zatímco ženy–zákaznice neřeší diskriminaci ve 24,7 %, u mužů je toto číslo o 10 % vyšší (obrázky 19 a 20):

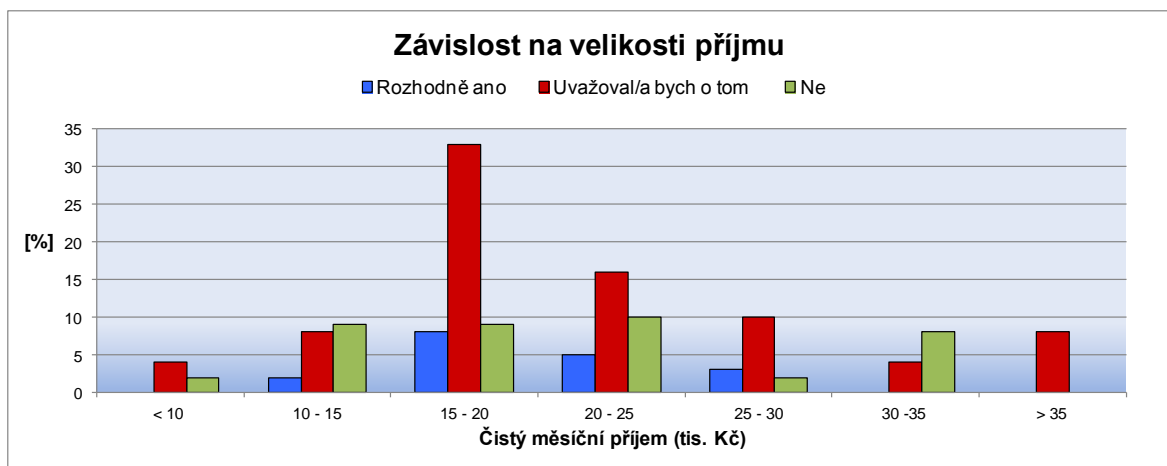


Obrázek 19: Změna preferencí u žen
 Zdroj: vlastní



Obrázek 20: Změna preferencí u mužů
Zdroj: vlastní

Za zmínku stojí závislost postoje na velikosti příjmu. Žádný respondent s čistým příjmem nižším než deset tisíc měsíčně neodpověděl jednoznačně ano, naopak nikdo s příjmem přesahujícím třicet pět tisíc korun nezavrhл možnost reagovat na negativní informace změnou výrobce (obr. 21):



Obrázek 21: Závislost na velikosti příjmu
Zdroj: vlastní

5.3.4 Závěr

Z odpovědí na otázky výzkumu vyplývá, že většina dotazovaných cíleně nevyhledává informace, zda výrobce či poskytovatel produktů, kterých užívají, jedná společensky odpovědně. Prioritou zůstává především kvalita výrobku nebo služby. Pokud se někdo přece jen zajímá o firmu z hlediska jejího chování, převažuje hledisko ekologické. Nicméně jestliže se o případné diskriminaci zaměstnankyň dozví z hodnověrných médií, více než dvoutřetinová většina respondentů neponechá tento fakt bez povšimnutí, a to buď bezprostřední reakcí v podobě přechodu k jinému výrobcí, nebo přinejmenším pochybnostmi, ze kterých může změna výrobce vyplynout. Pro podniky takováto možná odezva znamená, že porušováním rovného přístupu ke všem svým zaměstnancům neriskují pouze své dobré jméno, ale především přízeň svých zákazníků, a tím i svůj profit.

6 Situace v Libereckém kraji

Poslední část je věnovaná postavení žen v podnicích Libereckého kraje z hlediska možností jejich uplatnění a výše mezd v porovnání s muži a také ve srovnání se situací v celé ČR.

Podle statistické klasifikace ekonomických činností CZ-NACE je v Libereckém kraji nadprůměrně množství lidí zaměstnáno v průmyslu. Tabulka 10 ukazuje, kolik procent z celkového počtu zaměstnaných pracuje ve zpracovatelském průmyslu:

Tabulka 10: Zpracovatelský průmysl

Rok	Lbc	ČR
2008	39,3 %	27,6 %
2009	34,6 %	25,2 %
2010	33,7 %	25,3 %

Zdroj: ČSÚ

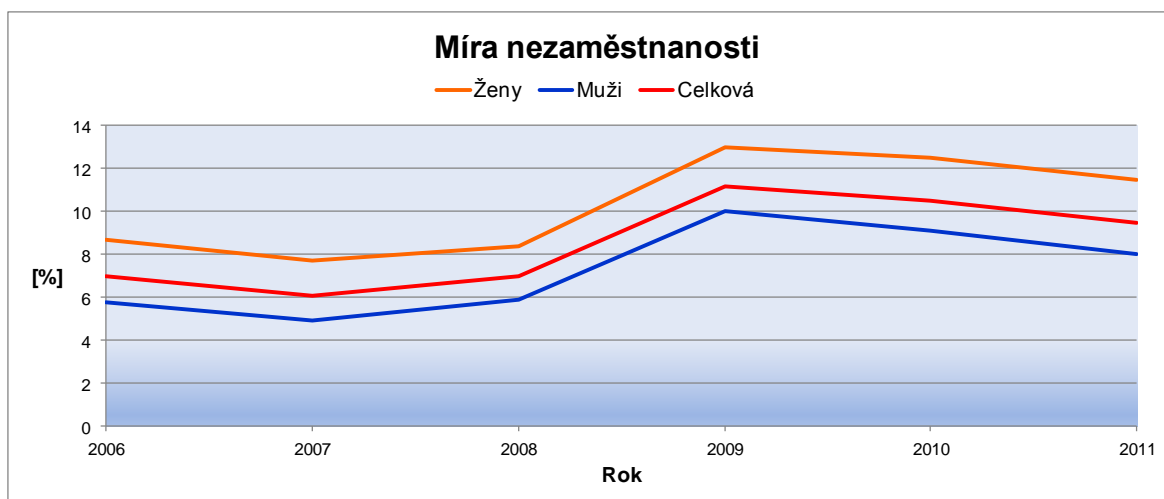
Jak je tímto faktem ovlivněno postavení žen ve firmách v našem kraji? Nacházejí uplatnění v oblasti, která byla vždy z velké části doménou mužů?

Následující grafy a tabulky jsou zpracovány z dat Statistické ročenky Libereckého kraje 2011, která je k dispozici na internetových stránkách Krajské zprávy ČSÚ v Liberci.¹²⁶

6.1 Míra nezaměstnanosti

Podíl měr nezaměstnanosti mužů a žen v Libereckém kraji kopíruje celostátní úroveň a v posledních letech činí přibližně 1,4 v neprospěch žen (obrázek 22):

¹²⁶ Statistická ročenka Libereckého kraje 2011. ČSÚ [vid. 2012-04-02] Dostupné z: http://www.vykazy.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/511011-11-r_2011-09



Obrázek 22: Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji

Zdroj: Statistická ročenka Libereckého kraje 2011

Jiná situace je ovšem při srovnání regionálních a republikových statistik (tabulka 11):

Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti [%]

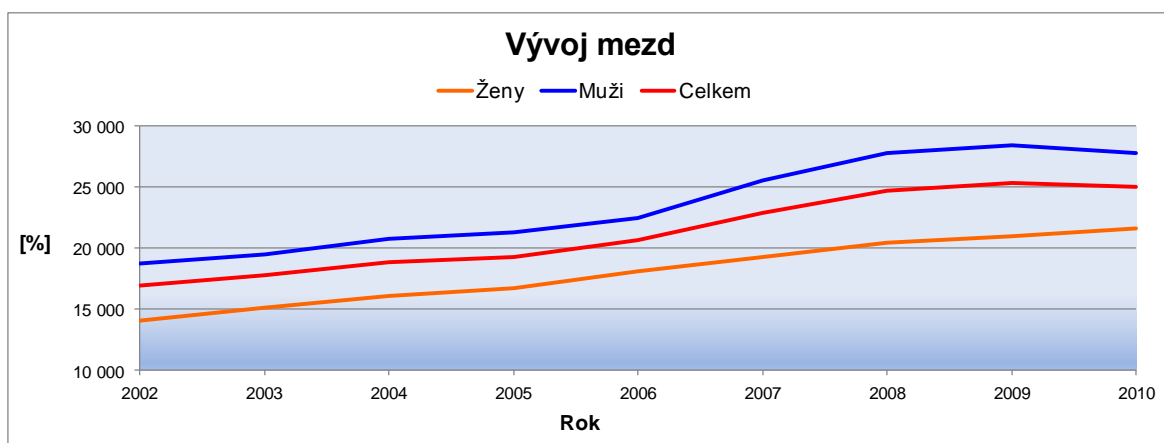
	Ženy		Muži		Celková	
	Liberec	ČR	Liberec	ČR	Liberec	ČR
2006	8,7	8,8	5,8	5,8	7,0	7,1
2007	7,7	6,7	4,9	4,2	6,1	5,3
2008	8,4	5,6	5,9	3,5	7,0	4,4
2009	13,0	7,7	10,0	5,8	11,2	6,7
2010	12,5	8,5	9,1	6,4	10,5	7,3

Zdroj: Statistická ročenka Libereckého kraje 2011

V roce 2008 došlo k ekonomickému útlumu, což se kromě jiných resortů projevilo zvláště výrazně v automobilovém průmyslu. Výroba automobilových komponentů je však z velké části předmětem činnosti velkých regionálních zaměstnavatelů (jejich největšími odběrateli jsou především automobilky v Německu). Firmy byly z důvodu nižší poptávky nuceny propustit část svých zaměstnanců, čímž se v našem kraji výrazně zvýšila nezaměstnanost ve srovnání se zbytkem ČR.

6.2 Mzdy

Jak ukazuje obrázek 23, i v Libereckém kraji platí, že průměrné měsíční mzdy mužů převyšují mzdy žen, a také tady lze vypořizovat zpomalení růstu mezd po r. 2008.

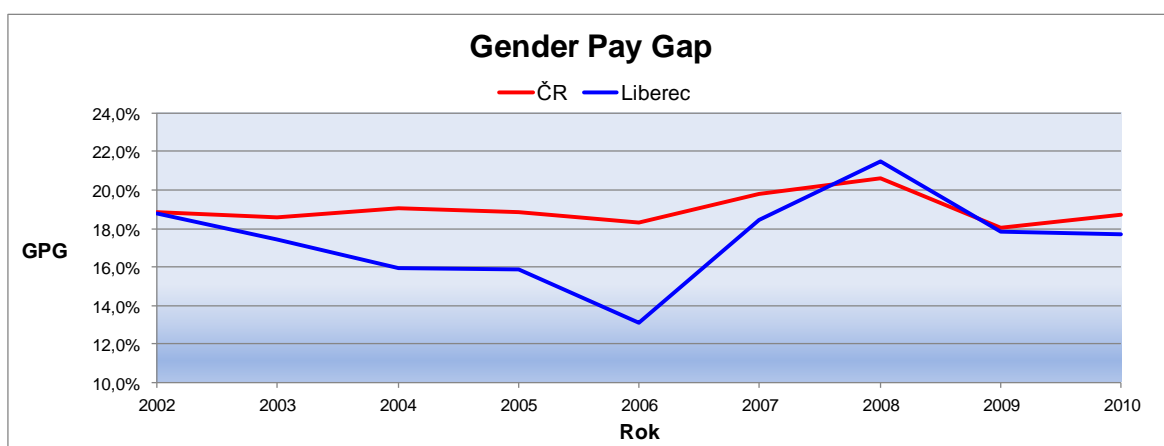


Obrázek 23: Vývoj mezd v Libereckém kraji

Zdroj: Statistická ročenka Libereckého kraje 2011

Pro srovnání mezd regionálních a republikových použijeme ukazatel Gender pay gap, který je vypočítán podle vzorce (1):

$$GPG = \frac{\text{medián mezd mužů} - \text{medián mezd žen}}{\text{medián mezd mužů}} \quad (1)$$



Obrázek 24: Vývoj GPG

Zdroj: ČSÚ

Z obrázku 24 vyplývá, že od počátku 21. století se v Libereckém kraji výrazně snižoval rozdíl mezi výší mezd žen a mužů. Nejlepší hodnota GPG byla zaznamenána v r. 2006, a to 13,1 %. Na celostátní úrovni naopak vývoj GPG stagnoval. V r. 2008, tedy v době počátku ekonomického útlumu, však jeho hodnota v našem kraji dosáhla 21,5 % a přesáhla tak o celé procento hodnotu národní. Od té doby jsou ukazatele přibližně shodné.

6.3 Trendová analýza

Pro popis trendu vývoje GPG použijeme metodu nejmenších čtverců.¹²⁷ Rovnici odhadované trendové přímky zapíšeme ve tvaru (2)

$$T = a_0 + a_1 \cdot t \quad (2)$$

kde parametry a_0 a a_1 vyjádříme rovnicemi (3, 4)

$$a_0 = \bar{y} - a_1 \cdot \bar{t} \quad (3)$$

$$a_1 = \frac{\sum t \cdot y_t - \bar{t} \cdot \sum y_t}{\sum t^2 - n \cdot \bar{t}^2} \quad (4)$$

Výpočet parametrů trendové přímky je uveden v tabulce 12, kde

$t = 1, 2, \dots, 9$ – časová proměnná

y_t – hodnota GPG v roce t

T_t – extrapolovaná hodnota GPG v roce t

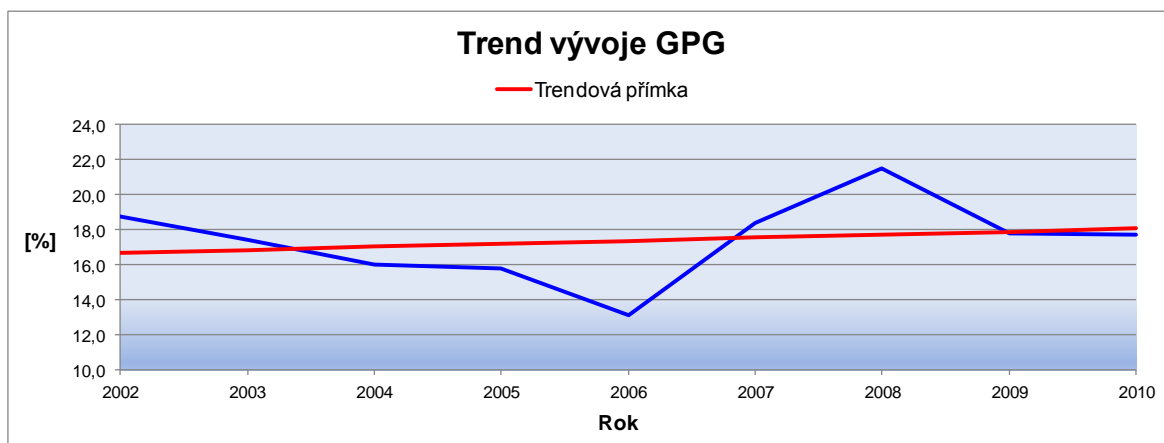
¹²⁷ HINDLS, R., J. KAŇOKOVÁ a I. NOVÁK. *Metody statistické analýzy pro ekonomy*. Praha: Management Press, 1997. s. 99. ISBN 80-85943-44-1

Tabulka 12: Výpočet parametrů trendové přímky

Rok	t	y _t	y _t · t	t ²	T _t
2002	1	18,8	18,8	1	16,7
2003	2	17,4	34,8	4	16,9
2004	3	16,0	48,0	9	17,0
2005	4	15,8	63,2	16	17,2
2006	5	13,1	65,5	25	17,4
2007	6	18,4	110,4	36	17,6
2008	7	21,5	150,5	49	17,7
2009	8	17,8	142,4	64	17,9
2010	9	17,7	159,3	81	18,1
Součet	45	156,5	792,9	285	156,5
Průměr	5	17,39	88,10	31,67	17,39

Zdroj: vlastní

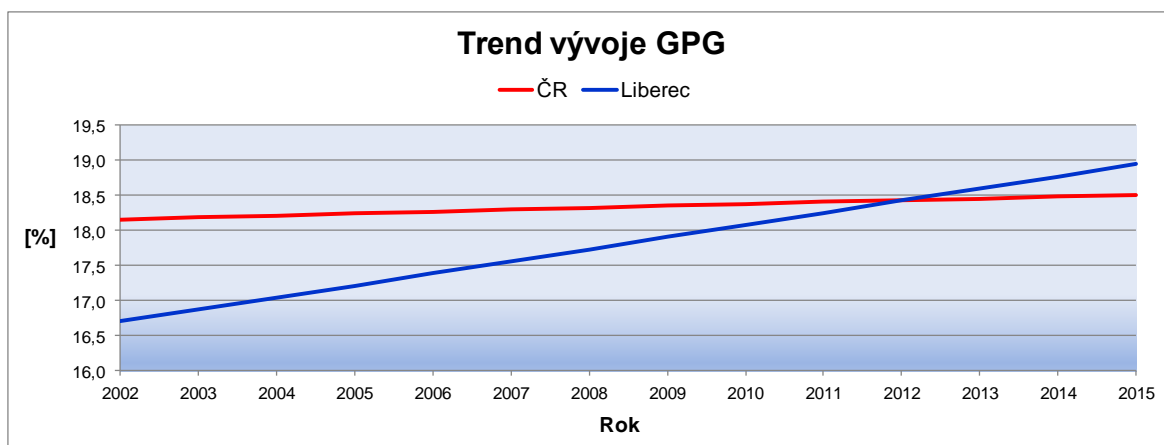
Na základě výpočtu extrapolovaných hodnot pro jednotlivé roky lze potom sestavit trendovou přímku vývoje GPG v Libereckém regionu (obrázek 25):



Obrázek 25: Trend vývoje GPG v Libereckém kraji

Zdroj: Vlastní

Stejným způsobem lze spočítat hodnoty trendové přímky pro následující roky. Obrázek 26 ukazuje srovnání vývoje GPG v Libereckém kraji a v celé ČR, pokud by jejich vývojový trend pokračoval stejným směrem:

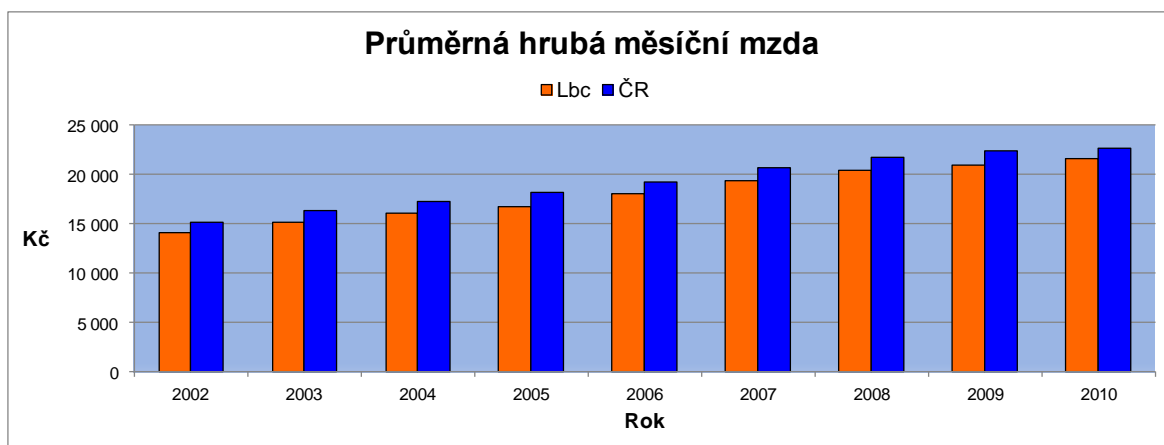


Obrázek 26: Srovnání vývoje GPG v LK a ČR

Zdroj: vlastní

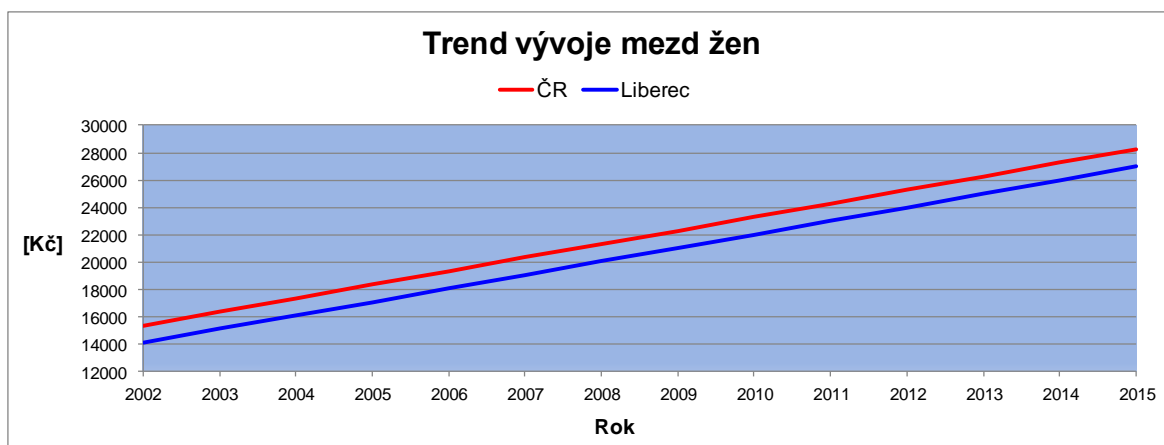
V tom případě by se v našem regionu začal rozdíel mezi mzdami žen a mužů v r. 2013 opět zvyšovat oproti celostátním hodnotám.

Na závěr ještě prosté srovnání průměrných hrubých měsíčních mezd žen v Libereckém kraji se mzdami ČR v uplynulých letech a jejich možný vývoj v letech následujících (obrázky 27 a 28):



Obrázek 27: Srovnání mezd v LK a ČR

Zdroj: ČSÚ



Obrázek 28: Srovnání vývoje mezd žen v LK a ČR

Zdroj: ČSÚ

Průměrná hrubá měsíční mzda žen v Libereckém kraji je dlouhodobě nižší, než činí republikový průměr. Je to ale z velké části způsobeno úrovní mezd v hlavním městě, které tento průměr výrazně převyšují. Růst mezd vyjádřený trendovou přímkou přesně kopíruje republikovou hodnotu.

Závěr

Všechny ukazatele týkající se zaměstnání hovoří v neprospěch žen. Statistiky jednoznačně dokazují, že je více nezaměstnaných žen než mužů a že mzdy zaměstnaných žen jsou nižší, a to napříč všemi věkovými kategoriemi a úrovněmi vzdělání. Důvodů lze najít několik: jednak je tato situace způsobena přímo rozdíly v odměňování pracovníků na stejných pozicích, jednak ztíženým přístupem žen k lépe placeným profesím. Částečně lze příčinu najít také v tom, že ženy více pracují na zkrácený úvazek nebo využívají jinak nastavenou flexibilní formu pracovní doby.

Situace žen v zaměstnání souvisí s vývojem jejich postavení v celé společnosti. V minulosti byla žena hospodyní, manželkou a matkou, s minimem občanských práv. Teprve od druhé poloviny 19. stol. se tento stav začíná zlepšovat. Ženám byla postupně přiznávána společenská a občanská práva (např. právo na majetek a volební právo), a bylo jim tak prisuzováno stejné postavení jako mužům. Rovnoprávnost v oblasti pracovní však za těmito kroky zaostávala. Teprve na začátku 50. let 20. století se v mezinárodních úmluvách začalo objevovat výslovné právo na stejné odměňování žen a mužů. V průběhu dalších desetiletí se pak právo na rovné zacházení stalo součástí mezinárodní legislativy a v souvislosti s Evropským integračním procesem bylo začleňováno i do zákonů jednotlivých zemí. Česká republika se již před rokem 1989 připojila k některým dohodám o ochraně lidských práv, toto jednání však bylo spíše formální. Teprve po roce 1989, a především od vzniku ČR v r. 1993, se právo na stejné zacházení stává nedílnou součástí domácích zákonů. ČR jako uchazeč o vstup do EU musela přizpůsobit svoji legislativu evropským zákonům a směrnicím. Hlavními dokumenty v této oblasti jsou Listina základních práv a svobod, přijatá v r. 1993, a Antidiskriminační zákon z konce první dekády 21. stol. Vedle vládních opatření existuje i řada neziskových organizací a aktivit, které pomáhají ženám v jejich úsilí o rovnoprávné postavení ve všech oblastech života včetně pracovní.

Ekonomové se situací žen z hlediska přínosu pro firmy začali zabývat v 60. letech, zprvu ovšem jen sporadicky. Postupně však vznikla řada modelů vysvětlujících možné výhody či nevýhody vyplývající z různého přístupu podniků k ženám jako zaměstnankyním.

Výsledky chování v rozdílných modelových situacích se však liší a zřejmě nepřinášejí návod samotným firmám. Ty se vedle vlastních ekonomických cílů, mezi které patří především zisk, musí řídit zákony dané země. Liberální ekonomové by jistě mohli namítat, že pokud stát prikazuje firmám, koho mají zaměstnávat a jak ho mají platit, jde to proti ekonomickému růstu, a že každý soukromý subjekt v ekonomice by měl mít právo sám určit složení svých zaměstnanců a jejich odměňování. Začaly proto vznikat výzkumy a studie, které si daly za cíl zjistit, jaké výhody přináší podnikům politika rovného zacházení. Výsledky těchto studií potvrzují, že náklady, vynaložené na motivaci žen a na jejich větší zapojení do pracovních týmů i do managementu, se vrátí buď v podobě úspor, způsobených např. nižší fluktuací a tím nižšími náklady na náborů a zapracování, nebo přímo ve zvýšení výnosů firmy. Prokázalo se totiž, že různorodé týmy pracují efektivněji, stejně jako zaměstnanci, kteří se cítí jistější díky nediskriminujícímu prostředí. „Dobrá“ firma také snáze získá zakázku v zahraničí, kde jsou na genderová témata stále citlivější než u nás. V neposlední řadě by firma nekorektním jednáním přicházela o dobré jméno a riskovala by ztrátu svých současných zákazníků.

Poslednímu bodu byl také věnován průzkum preferencí spotřebitelů, který je součástí diplomové práce. Více než sedmdesát procent respondentů by v případě, že by se dozvěděli o nekorektním jednání výrobce, buď ihned přestali kupovat jeho produkty, nebo by o takovém kroku uvažovali. I pokud by se k němu část z uvažujících nakonec neodhodlala, takováto negativní reklama přitáhne pozornost a s velkou pravděpodobností způsobí firmě újmu.

Závěrečná část byla věnována komparaci postavení žen v Libereckém kraji se situací na celostátní úrovni. Problémy ekonomiky, které měly svůj počátek v r. 2008, zpomalily obecně růst mezd a zvýšily nezaměstnanost, ale změnily také strukturu těchto ukazatelů z hlediska žen a mužů i z pohledu různých odvětví. Liberecký region, zaměřený z velké části na průmyslovou výrobu zejména v automobilovém resortu, pocítil silně tyto změny především ve zvýšení celkové nezaměstnanosti, která se ve stejné míře dotkla žen i mužů. Rovněž snížení růstu mezd se dotklo obou pohlaví, a to ve stejných relacích jako v celé republice. Změnil se ale poměr mezd žen a mužů, vyjádřený ukazatelem GPG. Zatímco do roku 2006 v Libereckém kraji klesal a výrazně tak předčil hodnotu v celé ČR, od konce

r. 2007 celostátní úroveň opět dostihl a o rok později dokonce převýšil. Zdá se tedy, že v období ekonomické prosperity existuje tendence zaměstnávat ženy na vyšších pozicích i v organizacích, které se větší měrou podílejí na růstu HDP. Pokud se však hospodářský růst zpomalí, úsporná opatření, ke kterým jsou výrobní firmy nuceny, se negativně dotýkají více žen než mužů.

Oblast rovného zacházení jistě není na okraji zájmu. To, že je předmětem diskuze soustavně již dvacet let u nás a ještě déle v západních zemích, je však známkou toho, že stále není vyřešena k plné spokojenosti.

Seznam použité literatury

1) Odkaz na tištěné monografie:

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. aj. *Zákoník práce, prováděcí předpisy vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce* Praha: Nakladatelství VŠE Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7

FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. 32 s. ISBN 976-80-86520-03-2

FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, 2007, 52 s. ISBN 978-80-86520-20-9

FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002. 63 s. ISBN 80-239-0486-8

HINDLS, R., J. KAŇOKOVÁ a I. NOVÁK. *Metody statistické analýzy pro ekonomy*. Praha: Management Press, 1997. 250 s. ISBN 80-85943-44-1

HOŘEJŠÍ, B. aj. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management press, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7261-218-5

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Nakladatelství Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0

JENÍK, I. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?* Praha: Občanský institut, 2007. 28 s. EAN 978-80-86972-21-3

JURAJDA, Š., V. KUCHAROVÁ a K. MACHOVCOVÁ. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2006. 27 s. ISBN 80-86520-12-9

- KRAUSE, D. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha: VÚPS, 2005. 37 s. ISBN 80-239-6822-X
- KŘÍŽKOVÁ, A.; PAVLICA, K.. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- LINHART, J. a kol. *Slovník cizích slov pro nové tisíciletí*. Litvínov: Nakladatelství Dialog, 2004. 415 s. ISBN 80-85843-61-7
- MACHOVCOVÁ, K., ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. 61 s. ISBN 80-86520-14-5
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 219 s. ISBN 80-86429-05-9
- PLAŇAVA, I. *Manželství a rodiny*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2000. 296 s. ISBN 80-7239-039-2
- REJZEK J., 2001. *Český etymologický slovník*. Voznice: Leda, 2001. 752 s. ISBN 80-85927-85-3
- SMETÁČKOVÁ, I. a VLKOVÁ K. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s, 2005. ISBN 80-903331-2- 5
- SOJKA, M. a B. KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 5. vydání, Praha: Nakladatelství Libry, 2004. 277 s. ISBN 80-7277-258-9
- ŠVANDOVÁ, Z. *Úvod do marketingové komunikace*. Liberec: TUL, 2002. 112 s. ISBN 80-7083-637-7
- TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2006, 24 s. ISBN neuvedeno
- TÝČ, V. *Základy práva evropských společenství pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a. s., 1999. 248 s. ISBN 80-7201-148-0
- ÚZ. *Antidiskriminační zákon*. Ostrava: Sagit, 2010. 208 s. ISBN 978-80-7208-808-9

ÚZ. *Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2010. 208 s.

ISBN 978-80-7208-808-9

ÚZ. *Ústava ČR*. Ostrava: Sagit, 2010. 208 s. ISBN 978-80-7208-808-9

ÚZ. *Zákon o Veřejném ochránci práv*. Ostrava: Sagit, 2010. 208 s.

ISBN 978-80-7208-808-9

ÚZ. *Zákon o zaměstnanosti*. Ostrava: Sagit, 2011. 272 s. ISBN 978-80-7208-892-8

VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. 54 s. ISBN 978-80-86520-19-3

ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: Poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. 198 s. ISBN 978-80-200-1752-9

ŽIŽKA, M. *Ekonomika a řízení podniku*. Liberec: TUL v Liberci, 2006. 166 s.

ISBN 80-7372-115-5

2) Odkaz na monografii vydanou v cizím jazyce:

ANKER, R. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. 2nd impression. Geneva: International Labour Office, 1998. 445 s. ISBN 92-2-109524-X

BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. 167 s. ISBN 0-226-04116-6

3) Odkaz na článek v časopisu:

PHELPS, E. S. The statistical Theory of Racism and Sexism. In: *The American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, American Economic Association, 1972. p. 659-661

4) Odkaz na příspěvek ve sborníku:

LETHERT, A. Úvod. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. 61 s. ISBN 80-86520-14-5

FISCHLOVÁ, D. a M. SUCHOMELOVÁ. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. V: *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006. 26 s. ISBN 80-87007-12-3

MACHOVCOVÁ, K. Studie souvislostí mezi rovnými příležitostmi a ziskovostí firem. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007. 61 s. ISBN 80-86520-14-5

PAVLICA, K., Integrace principů genderové rovnosti do personální politiky organizací. V: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007, 61 s. ISBN 80-86520-14-5

PAVLÍK, P. Gender a trh práce. V: SMETÁČKOVÁ I. a K. VLKOVÁ. *Gender ve škole*. Otevřená společnost, o. p. s, 2005, s. 33. ISBN 80-903331-2-5

5) Odkaz na elektronické dokumenty:

ČSÚ 2011/1. *Statistická ročenka České republiky 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-0400>

Gender: Práce a mzdy – Metodika [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

O ČSÚ [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/2_duvod_a_zpusob_zalozeni_zakon_106_99_sb

Klasifikace zaměstnání (KZAM-R) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/uvod_k_kzam

Klasifikace ekonomických činností [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsp

Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1928>

Co je ESS a jak pracuje. [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/co_je_ess_a_jak_pracuje

Evropská unie – Eurostat [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/evropska_unie_eurostat

Profesia [online]. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.profesia.cz/>

idnes [online]. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://mujplat.idnes.cz/>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012. [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

Zaostřeno na ženy a muže 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012

[vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14

Gender: Práce a mzdy – Metodika [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012

[vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

Glossary: Structure of earnings survey (SES) [online]. Eurostat, 2012 [vid. 2012-04-02].

Dostupné z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_\(SES\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_(SES)) Vlastní překlad.

Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam

Hlavní důvody ekonomické neaktivity [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012
[vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

[http://www.scitani.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/3E00467157/\\$File/310110q413.pdf](http://www.scitani.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/3E00467157/$File/310110q413.pdf)

Všeobecná deklarace lidských práv [online] Český helsinský výbor, 2012

[vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020101>

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
[online]. MPSV, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958 [online]. MPSV. 2012
[vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf>

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. OSN, 1979. Internetové
stránky Informačního centra OSN v Praze. 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupná v PDF z:

<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod [online]. Český helsinský
výbor, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>

Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství [online]. Euroskop, 2012
[vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

*Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení
Evropských společenství a související akty* [online]. Euroskop, 2012

[vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>

Východiska Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015 [online]. MPSV,
2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [online]. MPSV, 2012 [vid. 2012-04-02]

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12153>

Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti [online]. PČR, 2012 [vid. 2012-04-02]

Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=4800>

Ženské organizace [online]. www.feminismus.cz, 2012 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z:

<http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>

Statistická ročenka Libereckého kraje 2011. ČSÚ [vid. 2012-04-02] Dostupné z:

http://www.vykazy.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/511011-11-r_2011-09

